

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE DU 5 MARS 2024

Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination — Article 20 — Action en cessation « discrimination »

L'an deux mille vingt-quatre, le cinq mars, devant Nous, D. MARECHAL, Président du Tribunal du Travail de Liège, assisté de E. FRAITURE, Greffier,

En cause

Partie requérante (le travailleur) :

Monsieur D. H. , dont le numéro national est le (...) domicilié à (...);

Ayant pour conseil Maître Alice LEBOUTTE, avocate, à 4000 Liège rue de la Faille, 2, ayant comparu en personne et assisté par Me LEBOUTTE ;

Partie défenderesse (l'employeur) :

LA SC Liège I. L. L. E. , ayant son siège social à (...), inscrite à la BCE sous le numéro (...).

Ayant pour conseil Maître Nathalie Fortemps, avocate à 1200 Woluwe-Saint-Lambert, comparaissant.

La procédure a lieu en langue française, conformément à la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

La requête contradictoire en cessation a été reçue au greffe le 16 décembre 2023.

L'affaire étant de la compétence du président du tribunal (confer aussi l'article 2 du Règlement particulier du tribunal du travail de Liège), a été fixée à l'audience de référé du 4 janvier 2024. Un calendrier de mise en état amiable a été établi par ordonnance du 4 janvier 2024, et audience a été fixée pour plaider le 13 février 2024.

L'éventuelle conciliation (préalable prévu par l'article 734 du Code judiciaire), ou la désignation possible d'un médiateur social, ont été évoquées en début d'audience le 13 février 2024, mais les parties ont fait choix de plaider, en expliquant le contexte procédural de l'affaire, et la tentative de conciliation pré-judiciaire tentée en octobre 2023.

Les parties ont déposé leurs conclusions et leurs dossiers de pièces.

I. LES FAITS PRINCIPAUX

Monsieur H. est sapeur-pompier professionnel et a été nommé à titre définitif en qualité de sapeur-pompier professionnel au sein de l'I.I.L.E. avec effet au 1/1/2010.

Comme l'indique la partie défenderesse dans ses conclusions, l'association I. L. SRI est une zone de secours au sens de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile, constituée sous la forme d'une intercommunale (voy. l'article 19 de la loi du 15 mai 2007).

Les missions des zones de secours sont, conformément à la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile et ses arrêtés d'exécution:

- le sauvetage de personnes et l'assistance aux personnes dans des circonstances dangereuses et la protection de leurs biens;
- l'aide médicale urgente telle que définie à l'article 1er de la loi du 8 juillet 1964 relative à l'aide médicale urgente;
- la lutte contre l'incendie et l'explosion et leurs conséquences; - la lutte contre la pollution et contre la libération de substances dangereuses, en ce compris les substances radioactives et les rayons ionisants;
- l'appui logistique (voir. l'article 11 de la loi, en ce compris la prévision, la prévention, la préparation, l'exécution et l'évaluation des risques).

La zone de secours Liège Zone 2 IILE-SRI comprend sept postes de secours (6 professionnels et 1 volontaire) ainsi qu'un site hébergeant la Composante Gestion des Risques (Département Prévention et Prévisions)(voir. Evaluation 2023, plan stratégique 2023-2025 du conseil d'administration du 6 novembre 2023, assemblée générale ordinaire du 18 décembre 2023, pièce n° 8 du dossier de la partie défenderesse). Elle assure ses missions sur les territoires de 21 communes et intervient également en qualité de renfort dans le cadre de l'aide adéquate la plus rapide, notamment pour les zones de secours limitrophes.

Le personnel opérationnel des zones de secours est composé (voir l'article 103 de la loi du 10 mai 2007 relatif à la sécurité civile):

- de pompiers professionnels;
- de pompiers volontaires;
- d'ambulanciers professionnels ou pompiers;
- d'ambulanciers volontaires non pompiers.

Les membres opérationnels des zones de secours sont soumis à un statut de droit public.

Le statut des membres du personnel professionnel et du personnel volontaire de la zone sont soumis à l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours (voir l'article 106 de la loi du 10 mai 2007). En ce qui concerne le personnel opérationnel de la zone, sont prévus 344 emplois de sapeur-pompier dont 319 sont actuellement occupés.

Des recrutements de sapeurs-pompiers-ambulanciers sont en cours. La zone comporte également 31 cadres supérieurs.

La zone ne comporte plus que 10 ambulanciers «civils» (non pompiers) dont 2 sont en congé pour stage, 1 est détaché au SLFP (délégué syndical permanent), 2 sont réaffectés temporairement à la logistique et 1 est infirmier-référent.

Il reste donc 4 ambulanciers (non pompiers) qui peuvent être affectés sur le peloton.

La Zone Liège Zone 2 IILE-SRI comporte plusieurs équipes spécialisées lesquelles sont intégrées dans les missions opérationnelles, à savoir:

-du sauvetage aquatique (PLONG);

-du sauvetage par cordage (SRC-GRIMP);

-des interventions chimiques, biologiques, radiologiques et nucléaires (CBRN);

-de l'aide médicale urgente (AMU);

-du sauvetage et déblaiement de premier niveau (USD);-des interventions liées aux incidents ferroviaires (FERRO);

-des interventions d'extraction des victimes en zone tactique (dont le risque eut être lié à une activité de terrorisme): Casualty Extraction Team (CET).

En pages 7 et 8 des conclusions de la partie défenderesse, figure la description de fonction de sapeur-pompier, reprenant les objectifs de la fonction, sa description, ses tâches-clés et domaines d'activité, ainsi que le cadre et les conditions de travail (annexe 1 de l'AM du 8/10/2016 fixant le descriptif de fonction du personnel opérationnel des zones de secours).

Il n'est pas contesté que Monsieur H. a toujours donné pleinement satisfaction dans l'exercice de ses fonctions. Son rapport d'entretien d'évaluation du 21/6/2022 en atteste (pièce 3 de son dossier).

En mars 2017, il a été victime d'un accident du travail qui lui a occasionné une incapacité permanente de travail de 8 % (taux initialement reconnu de 4%, mais passé à 8% après révision) et une restriction médicale à l'activité de sapeur-pompier professionnelle concernant le port de charges lourdes.

En effet, dans l'exercice de ses fonctions, Monsieur H. a été blessé au dos alors qu'il était occupé à extraire une victime d'un véhicule.

Plus précisément, suite à son accident du travail, une protrusion discale, de nature traumatique, a été diagnostiquée, lésion qui s'est aggravée dans le cours du délai de révision.

Le 28/12/2020, une hernie discale et une majoration de la mise à l'étréto foraminale est diagnostiquée.

Du point de vue de symptomatologie, sa pathologie engendre des douleurs et des raideurs (limitation de mouvement).

Depuis lors, le médecin-conseiller en prévention de l'I. L. L. E. le SPMT A., recommande que Monsieur H. évite le port de charges lourdes.

Des recommandations en ce sens ont notamment été émises aux termes des formulaires d'évaluation de santé établis par le SPMT A. des 5 octobre 2017, 11 décembre 2018, 20 novembre 2019, 16 décembre 2020, le 2 février 2022, 28 mars 2023 et 7 août 2023.

Plusieurs médecins du SPMT A. se sont succédés (Dr N., Dr L. (4 fois), Dr M., Dr R.) afin de procéder à ces évaluations de santé périodiques ou sur consultation spontanée de Monsieur H. .

A partir du 11/12/2018, le SPMT A., sur base de l'examen du poste de travail de Monsieur H. , a préconisé que celui-ci exerce uniquement une fonction de chauffeur ou dispatcheur.

Suite à ces recommandations du médecin-conseiller en prévention, l'officier opérationnel responsable de Monsieur H. , le L. F. R., s'est concerté avec Monsieur H. concernant les tâches que ce dernier pourrait accomplir.

Après une entrevue du 27/4/2018, le L. R. a confirmé à Monsieur H. la mise en oeuvre des dispositions suivantes:«-tes affectations sur le peloton seront(sauf exception et dans les limites des restrictions médicales) chauffeur éventuellement convoyeur en ne remplissant que les fonctions liées au travail de chauffeur et dispatcheur.

-vu que tu ne rouleras plus sur ambulance, tu ne dois plus aller suivre des recyclages AMU».

C'est ainsi que depuis le 27 avril 2018 et jusqu'au 30 août 2023, Monsieur H. a exercé sa fonction de sapeur-pompier professionnel en qualité de chauffeur et dispatcheur.

Dans le cadre des fonctions ainsi définies, il a régulièrement fait l'objet d'entretiens de fonctionnement, qui ont toujours mis en évidence les compétences et l'engagement .

En avril 2023, Monsieur le Capitaine H. a pris ses fonctions en qualité de coordinateur opérationnel.

En parallèle à cette nomination, Monsieur H. s'est présenté, comme chaque année, auprès du médecin-conseiller en prévention qui, comme pour les années précédentes, a recommandé que Monsieur H. évite le port de charges lourdes et exerce uniquement une fonction de chauffeur.

Nonobstant cette recommandation, l'I. L. Zone 2 IILE-SRI a souhaité, par l'intermédiaire de son nouveau coordinateur, que Monsieur H. retourne suivre, pour une troisième fois, la formation d'ambulancier, formation à laquelle il ne devait pourtant plus participer sur injonction du L. R. dès l'instant où la fonction d'ambulancier est incompatible avec les recommandations du médecin-conseiller en prévention.

En 2020, la direction opérationnelle a décidé que tous les membres opérationnel sapeur- pompiers devaient à nouveau être titulaires du brevet AMU et par conséquent que ceux titulaires du brevet devaient poursuivre la formation continue afin de maintenir la validité de leur brevet AMU tandis que les sapeurs-pompiers qui avaient perdu ce brevet/badge devaient suivre la formation de base, par ordre d'ancienneté croissant (les sessions les plus récentes en premier).

La volonté de la zone était en effet de former à nouveau progressivement l'ensemble du personnel sapeur-pompier (en fonction des places disponibles aux formations EPAMU), le programme de formation devant donc s'étaler sur plusieurs années.

Cette décision du service opérationnel a été motivée comme suit:

«L'aide médicale urgente fait partie des missions qui nous sont conférées par Loi du 15 mai 2007, (chapitre II article 11) relative à la Sécurité civile. Nous constatons une augmentation régulière des missions d'aide médicale urgente et une complexification de celles-ci liées notamment aux nouvelles menaces-telles que le terrorisme, les tueurs de masses, les mouvements de foules, ...Dès lors, vu la forte probabilité d'être confronté à des personnes nécessitant des soins rapides lors de nos missions, il est nécessaire que les agents de la zone sachent et puissent utiliser de manière optimale le matériel mis à leur disposition comme par exemple : le collier cervical, le D.E.A., le sac « attentat », l'oxygène _II est donc décidé que les membres de la zone de secours, porteur du grade de sapeur-pompier et en ordre d'opérationnalité, devront à terme être détenteur d'un badge AMU valide. En fonction du nombre de sapeurs-pompiers en ordre de badge, une rotation du personnel sur cette fonction, lors d'une même garde, sera progressivement installée. Pour atteindre cet objectif, il faudra que:

-Les agents actuellement en ordre de badge veillent à maintenir leur compétences via le recyclage organisé par l'EPAMU,

-Les sapeurs-pompiers non porteurs de badge, soient désignés pour suivre la formation de base, par ordre d'ancienneté croissant (les sessions les plus récentes en premier),

-Les caporaux en ordre de badge et désirant être maintenus en ordre, se fassent connaître auprès de leur Chef de peloton.

La volonté de la zone étant de former à nouveau progressivement le personnel sapeur-pompier (en fonction des places disponibles aux formations EPAMU) en donnant priorité aux sessions de stagiaires, ce programme de formation va donc s'étaler sur plusieurs années».

Cette mesure du service opérationnel s'inscrit d'ailleurs dans les dispositions du règlement organique de l'intercommunale selon lequel il est requis, pour être nommé sapeur-pompier, d'être titulaire du brevet AMU (lequel doit être obtenu pendant le stage).

La zone de secours a également été amenée à revoir le fonctionnement de l'aide médicale urgente et donc du service ambulance de la zone.

A défaut de suivre une formation continuée, le titulaire du brevet/badge AMU perd la validité de celui-ci et doit alors suivre une nouvelle formation de base pour obtenir un nouveau brevet.

La réglementation prévoit toutefois que nul ne peut s'inscrire à deux sessions de formation de base sauf autorisation de l'inspecteur de l'hygiène moyennant la remise par le candidat d'une demande motivée.

La partie défenderesse expose que l'obtention de cette dérogation n'a pas suscité de difficulté pour bon nombre d'agents qui avaient, comme recommandé par l'opérationnel, utilisé «la demande type» qui faisait mention de certains motifs.

En mai 2023, le Capitaine H. (qui a pris ses fonctions en janvier 2023) a invité Monsieur H. à suivre la formation AMU.

Monsieur H. aurait refusé d'adresser à l'EPAMU une demande de dérogation motivée, comme suggéré par l'opérationnel.

Monsieur H. a introduit une demande de dérogation faisant état qu'il avait des problèmes de dos et ne pouvait plus « aller su ambulance ».

Le 5/5/2023, l'inspecteur de l'hygiène a refusé sa demande de dérogation puisqu'il n'était pas sérieux de suivre une formation pour laquelle il ne serait pas physiquement apte à exercer les fonctions.

C'est dans ce contexte que Monsieur H. s'est représenté auprès du médecin- conseiller en prévention afin d'obtenir des recommandations médicales plus précises, notamment concernant la fonction d'ambulancier.

C'est à cette occasion que le Dr L., médecin-conseiller en prévention du SPMT A. a émis ses recommandations concernant les fonctions de Monsieur H. comme suit:

«Pas de port de charges lourdes de façon répétée, donc pas de travail d'ambulancier ni de formation d'ambulance (est d'ailleurs exclu la formation), est opérationnel pour chauffeur et dispatch comme depuis 2018, suite à son AT».

Nonobstant les recommandations du médecin conseiller en prévention, Monsieur H. a quand même introduit auprès de l'Inspecteur d'Hygiène du SPF Santé Publique une demande de dérogation pour être autorisé à suivre une troisième fois la formation de base EPAMU.

Effectivement, il avait déjà suivi deux fois la formation de base et l'article 13 de l'arrêté royal du 13 février 1998 relatif au Centre de formation et de perfectionnement des secouristes et ambulanciers n'autorise pas les candidats à participer à plus deux sessions de formation, sauf demande motivée émanant du candidat, introduite conformément à l'article 9 de l'arrêté royal du 13 février 1998.

Or, Monsieur H. a déjà suivi deux fois la formation de base: une première fois en 2009, accréditation qu'il a perdu dès lors que IILE n'autorisait pas ses sapeurs-pompiers à suivre les recyclages, et une seconde fois en 2015, accréditation que Monsieur H. a à nouveau perdue dès lors qu'en date du 27 avril 2018, il a reçu instruction de son supérieur hiérarchique, le L. R., de ne plus suivre les recyclages EPAMU .

Sa demande de dérogation a toutefois été refusée en raison de la restriction médicale dont il fait l'objet pour la fonction de secouriste-ambulancier.

Monsieur H. entend néanmoins faire observer dès maintenant que de nombreux sapeurs-pompiers ne sont pas/plus titulaire du brevet AMU dès lors que par le passé, l'IILE n'autorisait pas ses sapeurs-pompiers à suivre les formations de recyclage nécessaires au maintien du brevet EPAMU de sorte que la plupart des sapeurs-pompiers ont perdu au fur et à mesure leur accréditation(c'est d'ailleurs dans ce contexte que le concluant a perdu une première fois son accréditation EPAMU).S'il semble qu'il ait actuellement une volonté de remise à niveau dans le chef de IILE, force est de constater que de nombreux pompiers sont maintenus en service opérationnel alors qu'ils ne sont pourtant pas titulaires du brevet EPAMU (pièce 16 de son dossier: cette pièce reprend les projections pour les fonctions de l'année 2024. Seuls les hommes dont le nom est grisé sont en ordre de brevet EPAMU, les autres ayant perdu leur accréditation.

Par ailleurs, Monsieur H. est en ordre de formation permanente et a notamment réussi très récemment le test TPMO (test d'aptitude pompier).

Après que le médecin conseiller en prévention ait confirmé que Monsieur H. était opérationnel pour des tâches de chauffeur et dispatcher, qu'il exerce depuis 2018, tout en émettant une série de recommandations, le Capitaine H. a décidé d'exclure Monsieur H. des gardes opérationnelles.

Ainsi, par email du 30 août 2023, le Capitaine H. indiqué ce qui suit :

« Ayant pris connaissance de ta recommandation médicale datée du 07/08/23 reprenant les termes suivants (...), je suis au regret de t'annoncer que nous ne pouvons dès lors plus te permettre de prester des gardes opérationnelles.

En effet, le fait que tu ne puisses plus prendre part à des formations nous invite à faire preuve de prudence et à te préserver de tout rôle opérationnel pouvant aller à l'encontre des raisons de cette recommandation qui nous sont inconnues. Tu ne pourras donc plus, à dater de ce jour, prendre place au sein d'un véhicule opérationnel. Dès lors, tu peux conserver ton horaire de garde jusqu'au 30/11/23, date à laquelle tu seras en horaire de jour. Si tu désires adapter ton horaire plus tôt, je t'invite à prendre contact avec moi. En attendant, lors de tes prestations, tu travailleras, lorsque cela est possible, pour l'organisation de la garde, au dispatching. Lorsqu'il n'y aura pas de place au dispatching dans le respect du CODEX, tu travailleras pour la COP, notamment dans la gestion des feuilles de route, le suivi des inventaires,...Les objectifs journaliers seront communiqués à ton Adjudant de casernement qui, par délégation, oeuvrera comme superviseur et qui fera rapport systématique à la COP. Tu travailleras donc en étroite collaboration avec l'Adjudant Chef et l'équipe de la COP pour améliorer le fonctionnement quotidien de la zone tout en apportant ton expertise de pompier. Le travail s'inscrira dans le cadre de tes profils de fonction auxiliaires. Durant les périodes de piquets, il appartient à l'Adjudant de casernement de faire appel à toi pour des tâches logistiques ou administratives (corvées, rangement de matériel, nettoyage, appui au dispatching,...) tout en sécurité ».

Monsieur H. a contesté, par l'intermédiaire de son conseil et par courrier circonstancié du 26/9/2023, la décision du Capitaine H. au motif que cette décision est constitutive d'une discrimination fondée sur l'état de santé de Monsieur H. (et de son handicap) dès l'instant où les restrictions imposées par le Capitaine H. excèdent manifestement les recommandations du médecin-conseiller en prévention.

Monsieur H. sollicitait aux termes de ce courrier qu'on lui restitue les fonctions de chauffeur dispatcher qui étaient les siennes depuis plusieurs années, ainsi qu'une rencontre avec ses supérieurs hiérarchiques dans le but de trouver une solution lui permettant de poursuivre ses fonctions opérationnelles dans le cadre d'un horaire de garde.

Quelques jours après l'envoi de ce courrier, en date du 2/10/2023, Monsieur H. a reçu notification d'une décision prise le 19/9/2023 par l'I. L. Zone 2 IILE-SRI concernant une «réaffectation temporaire pour raisons médicales».

Aux termes de cette décision du conseil d'administration de l'Intercommunale, il a été décidé de :
«Ratifier la réaffectation temporaire pour raison médicale de M. D. H., sapeur-pompier professionnel, matricule 34556, en qualité de dispatcher ou pour y effectuer des tâches administratives et/ou logistiques à la COP en garde de 24 heures pendant 3 mois dès le 1er septembre 2023 suivi d'une réaffectation temporaire en horaire de jour pour y effectuer des tâches administratives et/ou logistiques à la COP dès le 1er décembre 2023».

À dater du 1/9/2023, Monsieur H., s'il a pu continuer à prester dans le cadre d'un horaire de garde, était effectivement affecté à du travail administratif en caserne et n'était plus autorisé à prendre part à des opérations.

Depuis le 1/12/2023, son horaire a été modifié et il est désormais attendu de lui qu'il preste en horaire de jour, ce qui engendre un bouleversement significatif dans son organisation personnelle et familiale puisqu'il a toujours presté suivant des horaires de garde.

Concrètement, Monsieur H. est donc amené à devoir prester 8 heures par jour à concurrence de 20 jours par mois au lieu de prester 6 fois par mois des gardes de 24 heures.

En date du 4/10/2023, l'I. L. Zone 2 IILE-SRI a répondu favorablement à la proposition de Monsieur H. de se rencontrer dans un cadre constructif et orienter vers la recherche d'une solution amiable. Une rencontre s'est tenue à l'Intercommunale le 17/10/2023 en présence de Monsieur C. L., directeur des ressources humaines de l'Intercommunale, de Monsieur C. C., directeur opérationnel de l'Intercommunale.

À l'occasion de cette rencontre, Monsieur H. et son conseil ont insisté pour qu'une fonction opérationnelle soit à nouveau confiée à Monsieur H. ainsi que cela avait été le cas les six dernières années.

À l'issue de la rencontre, les représentants de l'Intercommunale ont souhaité un délai de réflexion et pouvoir en référer au conseil d'administration.

Malgré ses espoirs devoir ce litige se résoudre amiablement, en date du 8/11/2023, l'Intercommunale a indiqué qu'elle maintenait sa décision concernant les affectations de Monsieur H. .

Dans la foulée, un conseil s'est manifesté pour le compte de l'Intercommunale et a indiqué qu'une réponse officielle serait apportée à l'envoi recommandé de Monsieur H. du 26/9/2023.

Nonobstant l'écoulement d'un délai de plus d'un mois et l'entrée en vigueur du deuxième volet de la réaffectation temporaire avec effet au 1/12/2023, aucune réponse officielle et motivée n'a été communiquée à Monsieur H. ou à son conseil concernant le comportement discriminatoire que Monsieur H. dénonçait dans son envoi du 26/9/2023.

Par conséquent, Monsieur H. a fait choix de saisir la juridiction de céans dans le cadre de l'action en cessation organisée par l'article 20 de la loi du 10 mai 2007 tenant à lutter contre certaines formes de discrimination pour qu'il soit fait injonction à l'I. L. Zone 2 IILE-SRI de cesser de le discriminer sur base de son état de santé; des mesures positives pour mettre fin à la discrimination dont il s'estime victime sont sollicitées.

En date du 22/12/2023, les pompiers de la zone d'IILE se sont mis en grève en raison, d'après ce que relaye le journal Le Soir d'un «manque de personnel, d'une augmentation de la charge de travail et des infrastructures vétustes».

Dans cet article, il est notamment question des fermetures de casernes en raison de manque du personnel ou encore du fait que, dans les casernes restantes ouvertes que «de nombreux véhicules d'intervention ne peuvent pas être déployés par manque de personnel».

La situation de Monsieur H. —et celle d'un autre collègue qui aurait subi le même sort— ont également été dénoncées par les organisations syndicales:« Le management est de plus en plus oppressif pour le personnel. Des agents sont injustement écartés de leurs fonctions opérationnelles, sur des décisions arbitraires de certains membres de la ligne hiérarchique» (pièce 13 du dossier de Monsieur H.).

Monsieur H. avance que la décision de l'écartier de sa fonction opérationnelle, alors que la zone fait face à un manque de personnel, notamment sur la fonction de chauffeur, est parue particulièrement incompréhensible à de nombreux collègues sapeurs-pompiers.

II. THESES DES PARTIES

Thèse de Monsieur H.

Monsieur H. met en oeuvre l'action en cessation visée à l'article 20 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Il sollicite plus spécifiquement que la décision de réaffectation temporaire qui lui a été notifiée le 2 octobre 2023 soit écartée et qu'il soit donné injonction à l'Intercommunale, dans le cadre du pouvoir dont dispose le Tribunal de Céans de prendre des mesures positives pour faire cesser une discrimination, de le rétablir dans ses fonctions opérationnelles de sapeur-pompier professionnel et, plus particulièrement, qu'il soit affecté à une fonction de chauffeur et/ou dispatcheur dans le cadre d'un horaire de garde, c'est-à-dire moyennant des prestations de 24 heures, 6 jours par mois, au sein de la caserne de Grâce-Hollogne, peloton 2/1 Et ce sous une astreinte de 250,00 € par jour de retard.

Il sollicite également le paiement de l'indemnité forfaitaire pour discrimination dans le cadre du dispositif spécifique de réparation visé à l'article 18 § 2 de la loi du 10 mai 2007, indemnité équivalente à 6 mois de rémunération brute, qu'il chiffre au montant provisionnel de 25.874,02 €, et à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 1/9/2023.

Il sollicite enfin la condamnation de l'Intercommunale au paiement des dépens, dont l'indemnité de procédure, qu'elle liquide à 3.000 €.

Thèse de l' IILE

Par ses conclusions de synthèse, l'IILE sollicite du tribunal :

- A titre principal, de se déclarer sans juridiction pour connaître de la demande;
- A titre subsidiaire, de dire la demande non fondée, en débouter le demandeur et le condamner aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure (montant de base).

Les moyens et arguments des parties sont longuement développés dans leurs conclusions.

Lors de l'audience, elles proposent même une descente sur les lieux, le cas échéant.

III. COMPETENCE

Compétence d'attribution et compétence territoriale :

La partie défenderesse soulève un déclinatoire de compétence, estimant que le président du tribunal du travail est incompétent pour trancher ce litige, dont l'objet véritable serait la suspension de la décision du conseil d'administration (violation de normes de droit objectif).

Le tribunal note que les faits et l'objet de la demande oscillent entre les droits civils et les droits politiques, comme souvent lorsqu'il doit statuer dans le cadre d'une action en cessation « discrimination » introduite sur base de la loi du 10 mai 2007, dans le cadre de relations de travail ayant pour cadre le secteur public (= la majorité des actions en cessation

« discrimination » qui lui sont soumises, ce qui ne doit pas être l'effet du hasard),

Les articles 144 et 145 de la Constitution¹ déterminent la compétence du pouvoir judiciaire, et on navigue dans une zone frontière.

¹ Art. 144: Les contestations qui ont pour objet des droits civils sont exclusivement du ressort des tribunaux. Toutefois, la loi peut, selon les modalités qu'elle détermine, habiliter le Conseil d'état ou les juridictions administratives fédérales à statuer sur les effets civils de leurs décisions.

Monsieur H. est bien entendu en droit de demander au conseil d'état de suspendre et d'annuler l'acte administratif pris le 19/9/2023 par l'I. L. Zone 2 IILE-SRI concernant une «réaffectation temporaire pour raisons médicales». L'article 20 ,§5,de la loi du 20 mai 2007 énonce d'ailleurs que « Les dispositions du présent article ne portent pas préjudice aux compétences du Conseil d'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat ».

Il ne l'a pas (encore) fait, mais a fait déjà le choix d'invoquer un droit subjectif à la non- discrimination devant le pouvoir judiciaire, lequel est tenu d'appliquer l'article 159 de la constitution (ne pas appliquer un acte administratif illégal).

Comme Monsieur H. demande que soit respecté un tel droit subjectif civil (ne pas être discriminé sur base d'un handicap et/ou de son état de santé dans le cadre des relations de travail), le président du tribunal du travail estime que le pouvoir judiciaire, et en l'occurrence le président du tribunal du travail, est bien compétent pour statuer sur cette action en cessation, introduite sur pied de l'article 20 de la loi du 10 mai 2007.

Dès lors, le président du tribunal du travail s'estime compétent pour connaître de la cause en application de l'article 587 bis du code judiciaire².

IV. RECEVABILITE

Introduite dans les formes et délais légaux, l'action principale est recevable.

Introduite dans les formes et délais légaux, la demande en intervention volontaire est également recevable.

A. Action en cessation « discrimination »

A.1. Notion de discrimination: en droit

o Dispositions légales

Dispositions légales relatives aux notions de discrimination directe et de discrimination indirecte, et aux justifications des distinctions directes et indirectes:

La loi du 10 mai 2007 définit ces notions :

Art. 4. Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par :

6° 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;

7° discrimination directe : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

8° distinction indirecte : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés;

9° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II ».

Art. 145 : Les contestations qui ont pour objet des droits politiques sont du ressort des tribunaux, sauf les exceptions établies par la loi

² Article 587bis, 2e et 4° bis, du Code judiciaire

CHAPITRE 1er. - Justification des distinctions directes.

Art. 7. Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

Art. 8. § 1er. Par dérogation à l'article 7, et sans préjudice des autres dispositions du présent titre, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les domaines visés à l'article 5, § 1er, 4°, 5°, et 7°, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque :

- une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

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

§ 4. Le Roi peut établir, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après consultation des organes visés à l'article 10, § 4, une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément au § 2, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif ».

Art. 14. Dans les matières qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite. Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;
- un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

Dans un ouvrage collectif important relatif au droit de la lutte contre les discriminations, J. R. relève les ambiguïtés de la différenciation entre distinction directe et distinction indirecte, citant notamment l'arrêt Achbita de 2017, par lequel la Cour de justice de l'Union Européenne a déclaré que « lorsqu'une entreprise introduit dans son règlement intérieur une interdiction expresse, pour les travailleurs, de porter sur le lieu de travail des signes visibles de conviction politiques, philosophiques ou religieuses, elle n'instaure pas de différence de traitement directe, parce qu'elle traite de manière identique tous les travailleurs de l'entreprise.

Cependant, dans la mesure où cette règle est, en pratique, « susceptible de défavoriser particulièrement les personnes ayant une certaine religion ou conviction — en l'espèce, les travailleuses de religion musulmane- par rapport à d'autres travailleurs, il peut s'agir, sous réserve d'une justification éventuelle, d'une discrimination religieuse indirecte ».³

³ Les concepts-clés du droit de la lutte contre les discriminations », Julie RINGELHEIM, publié dans l'ouvrage collectif « Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations », Anthémis, 2018, CUP Volume 184, pages 48 et suivantes

La justification dans le cadre des distinctions directes est organisée par l'article 7 de la loi qui précise :

« Toute distinction directe fondée sur la nationalité ou sur l'un ou plusieurs des critères protégés visé à l'article 3, 3°, 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. »

La justification dans le cadre des distinctions indirectes est organisée par l'article 9 qui précise :

« Toute distinction indirecte fondée sur l'un ou plusieurs des critères protégés constitue une discrimination indirecte à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutres qui sont au fondement de cette distinction indirecte soient objectivement justifiés par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires ou à moins que, en cas de distinction indirecte sur la base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.»

Selon les termes de l'article 20 de cette loi, le juge de la cessation peut faire cesser l'acte litigieux et imposer à son auteur une obligation de ne pas faire. Cette prérogative est établie par la loi :

«§ 1er. A la demande de la victime de la discrimination, du Centre, de l'un des groupements d'intérêts, du ministère public ou, selon la nature de l'acte, de l'auditorat du travail, le président du tribunal de première instance, ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal de l'entreprise, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.

Le président du tribunal peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux infractions.

Le président du tribunal peut ordonner des mesures positives visant à empêcher la répétition d'actes similaires constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.

§ 2. A la demande de la victime, le président du tribunal octroie à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 18, § 2.

§ 3. Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou du résumé de celui-ci par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant. »

Le jugement est exécutoire par provision, malgré tout recours et sans caution. Le greffe de la juridiction communique le jugement, sans délai, à toutes les parties et au procureur du Roi.».

L'article 28,§1er, de la loi aménage la charge de la preuve en ces termes

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

La victime qui se prétend victime d'une discrimination conserve un rôle indispensable dans l'administration de la preuve puisqu'elle doit préalablement établir une apparence de discrimination, c'est-à-dire les faits qui permettraient de présumer *prima facie* l'existence d'une telle discrimination.

Jurisprudence et doctrine

V. Ghesquiere, I. Hachez et C. Van Basselaere se sont penchés sur le cheminement à suivre lorsqu'il s'agit d'apprécier la discrimination sur le handicap⁴.

La notion de handicap n'est pas définie par la loi du 10 mai 2007, il faut donc se référer au droit européen. Par son arrêt du 11 avril 2013 (arrêt Ring), la Cour de justice de l'Union européenne considère que :

« 36. Il convient de rappeler que la notion de «handicap» n'est pas définie par la directive 2000/78 elle-même. C'est ainsi que la Cour, au point 43 de l'arrêt Chacén Navas, précité, a jugé que cette notion doit être entendue comme visant une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle.

37. Pour sa part, la convention de l'ONU, ratifiée par l'Union par décision du 26 novembre 2009, soit après le prononcé de l'arrêt Chacén Navas, précité, reconnaît à son considérant e) que «la notion de handicap évolue et que le handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres». Ainsi, l'article 1er, second alinéa, de cette convention stipule que sont des personnes handicapées celles «qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres».

38. Eu égard aux considérations mentionnées aux points 28 à 32 du présent arrêt, la notion de «handicap» doit être entendue comme visant une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs.

39. En outre, il ressort de l'article 1er, second alinéa, de la convention de l'ONU que les incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles doivent être «durables».

40. Il convient d'ajouter encore que, ainsi que l'a relevé Mme l'avocat général au point 32 de ses conclusions, il n'apparaît pas que la directive 2000/78 vise à couvrir seulement les handicaps de naissance ou d'origine accidentelle en excluant ceux causés par une maladie. En effet, il irait à l'encontre de l'objectif même de cette directive, qui est de mettre en oeuvre l'égalité de traitement, d'admettre que celle-ci puisse s'appliquer en fonction de l'origine du handicap »⁵.

Dans un arrêt récent du 14 septembre 2023⁶, la Cour de Justice de l'Union européenne a rappelé qu'en vertu des principes du droit de l'Union et selon sa jurisprudence constante, lorsqu'une discrimination a été constatée, le juge national ainsi que les autorités administratives doivent écarter toute disposition nationale discriminatoire sans attendre l'élimination de celle-ci par le législateur. Dans ce cas d'espèce, la pratique administrative avait été précisée (mais la discrimination manifestement maintenue), dans l'attente de l'intervention du législateur.

A.2. Appréciation

Monsieur H. soutient être doublement discriminé par sa hiérarchie :

- Refus de mettre en oeuvre les aménagements raisonnables ;

⁴ V. Ghesquière, I. Hachez et C. Van Basselaere, « La discrimination fondée sur le handicap », in Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations, Anthémis 2018, Volume 184, pp 74 à 136.

⁵ C.J.U.E. 11 avril 2013, HK Danmark, affaires jointes C-335/11, et C-337/11

⁶ C.J.U.E., 14 septembre 2023, AFF. N° C-113/22 (DX c/INSS ET TGSS), EU:C:2023:665, commentaire Terralaboris (publié sur socialeye le 20/9/23).

Ecartement de sa fonction pour un motif discriminatoire tant en considération du critère de l'état de santé qu'en considération du handicap.

A.2. 1. Quant aux critères protégés

Quant au handicap

Monsieur H. a subi un accident du travail le 11 mars 2017, qui est la cause d'une incapacité permanente de travail de 8 % (taux initialement reconnu de 4%, mais passé à 8% après révision) et une restriction médicale à l'activité de sapeur-pompier professionnelle concernant le port de charges lourdes.

En effet, dans l'exercice de ses fonctions, Monsieur H. a été blessé au dos alors qu'il était occupé à extraire une victime d'un véhicule.

Plus précisément, suite à son accident du travail, une protrusion discale, de nature traumatique, a été diagnostiquée, lésion qui s'est aggravée dans le cours du délai de révision.

Le 28/12/2020, une hernie discale et une majoration de la mise à l'étroit foraminaux est diagnostiquée. Du point de vue de symptomatologie, sa pathologie engendre des douleurs et des raideurs (limitation de mouvement).

Monsieur H. dépose un rapport médical du 24/1/2024, établi par le Dr L., reprenant la symptomatologie actuelle (douleurs au niveau cervical, s'étendant aux trapèzes avec une irradiation dorsale ; limitation régulière de l'amplitude du mouvement cervical), le suivi thérapeutique, les antécédents radiologiques, les recommandations de la médecine actuelle et la situation actuelle (pièce 21 de son dossier).

Comme l'écrivent V. GHESQUIERE, I. HACHEZ et C. VAN BASSELAERE ⁷, selon la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union Européenne, la notion de handicap, non définie par la directive 2000/78, bénéficie d'une portée autonome, et « 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 travailleurs ».

Une approche sociale s'ajoute donc à une approche médicale du handicap.

L'arrêt RING⁸, cité par la partie requérante dans ses conclusions, est très clair.

Le caractère de durabilité des lésions dont souffre Monsieur H. ne fait aucun doute : son accident du travail date de mars 2017, soit il y a plus de 6 ans, et ses lésions ont été consolidées, puis déjà révisées.

L'exigence d'un pourcentage élevé de l'IPP, pour pouvoir être considéré comme un handicap, telle que le soutient la partie défenderesse, ne convainc pas : les 8% d'IPP dont est atteint Monsieur H., et la contrainte d'éviter le port de charges lourdes, fait clairement obstacle à la pleine et effective participation de celui-ci à sa vie de sapeur-pompier (sa fonction opérationnelle de base).

Il est donc fortement impacté par les séquelles de son accident du travail, et son médecin traitant évoque une limitation régulière du mouvement cervical.

Monsieur H. est victime d'une entrave durable à une pleine et effective participation à la vie professionnelle.

⁷ V. Ghesquière, I. Hachez et C. Van Basselaere, « La discrimination fondée sur le handicap » in Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations, Anthémis 2018, Volume 184, p

⁸ DUE, 11 avril 2013, HK Danmark, aff. Jtes C-335/11 et C-337/11

Son médecin traitant préconise que Monsieur H. se trouve dans une situation médicale telle, depuis plusieurs années, qu'elle a un impact continu sur sa qualité de vie et sa capacité à exercer certaines activités professionnelles.

Partant, Monsieur H. établit bien qu'il est porteur de handicap.

Tant sous l'approche médicale que sous l'approche sociale, ses lésions peuvent être qualifiées de handicap au sens de la directive 2000/78, et ne peuvent être limitées au seul concept d'état de santé actuel et futur.

Quant à l'état de santé

Bien entendu, et a fortiori, le critère « état de santé » (=passé, actuel et futur, depuis 2022), qui est plus large que le concept de handicap, peut être utilisé, et le raisonnement développe ci- après quant au critère handicap s'y applique également dans le cadre de la présente décision.

A.2. 2. Quant à la discrimination directe et quant à la discrimination indirecte

Analyse sous l'angle de la discrimination directe

Pour écarter Monsieur H. de ses fonctions habituelles de sapeur pompier-chauffeur, et du travail opérationnel, la partie défenderesse se fonde essentiellement sur les recommandations du conseiller en prévention- médecin du travail, telles qu'elles ont été émises à l'occasion de l'examen médical (consultation spontanée, mais sur forte insistance du capitaine H., selon les dires de Monsieur H. du 7 août 2023.

Le Docteur L., conseiller en prévention- médecin du travail, qui avait déjà examiné le demandeur le 11/12/2018, le 20/11/2019 et le 28/3/2023, indique précisément : «Pas de port de charges lourdes de façon répétée, donc pas de travail d'ambulancier ni de formation d'ambulance (est d'ailleurs exclu la formation), est opérationnel pour chauffeur et dispatch comme depuis 2018, suite à son AT».

Monsieur H. soutient qu'il ne s'agit que de précisions par rapport aux examens précédents, qui indiquaient « éviter le port de charges lourdes ; uniquement chauffeur », ce qui ne l'a pas empêché d'exercer ses fonctions opérationnelles durant 6 années.

La partie défenderesse soutient qu'il s'agit d'une toute nouvelle appréciation du conseiller en prévention- médecin du travail, dont les recommandations nouvelles empêchent totalement son employeur de maintenir Monsieur H. dans ses fonctions opérationnelles et l'horaire de garde qui accompagne ces fonctions.

Le président du tribunal analyse ces nouvelles recommandations du conseiller en prévention- médecin du travail comme suit :

- Elles sont en effet plus précises que les précédentes ;
- Les mots « de façon répétée » qui suivent les mots « pas de charges lourdes » sont plutôt de nature à atténuer le poids des recommandations pesant sur Monsieur H. : il ne sera pas exclu qu'à l'occasion, il puisse porter une charge lourde, si ce n'est pas de façon répétée, et qu'il se montre bien prudent ; bref, à lire cette recommandation nouvelle ou précisée, Monsieur H. serait moins amoindri qu'auparavant, quant au port occasionnel du port de charges... ;
- Après ces mots, sont apportées les précisions suivantes : « donc (le tribunal grasseye) pas de travail d'ambulancier ni de formation d'ambulance (est d'ailleurs exclu la formation) » ;
- Enfin, ces recommandations se terminent par les termes : « est opérationnel pour chauffeur et dispatch comme depuis 2018, suite à son AT».

Force est de constater que ces recommandations du 7/8/2023 autorisent Monsieur H. à effectuer des prestations opérationnelles, comme « pour chauffeur et dispatch comme depuis 2018, suite à son AT».

La seule mention, ou interdiction, d'effectuer un travail d'ambulancier, ni de suivre la formation d'ambulancier, n'entraîne pas mécaniquement l'impossibilité d'occuper encore Monsieur H. dans des fonctions opérationnelles.

Imposer à Monsieur H. de quitter ses fonctions opérationnelles de sapeur-pompier chauffeur, en s'appuyant sur des considérations médicales, constituer un revirement à 180 degrés de l'organisation du travail décidé par la hiérarchie.

Certes, on peut comprendre que dans un monde idéal, tous les sapeurs-pompiers occupés par la partie défenderesse, disposent d'un maximum de compétences, non seulement en termes de sauvetage, mais aussi de secours aux personnes.

La décision de la direction opérationnelle prise en 2020, visant à ce que tous les membres opérationnels sapeur-pompiers soient à terme titulaires du brevet AMU valide, paraît motivée par des éléments objectifs (augmentation régulière d'aide médicale urgente).

Cette volonté de former progressivement l'ensemble du personnel sapeur-pompier devait s'étaler et se concrétiser sur plusieurs années.

Dans les faits, il apparaît cependant que c'est loin d'être le cas encore actuellement (4 ans plus tard) : le demandeur dépose des documents probants (pièces 16 à 18 de son dossier) quant au fait que de nombreux sapeurs-pompiers ne disposent pas du brevet « secours », et n'exercent pas dans les faits le travail d'ambulancier (qui est une autre fonction spécifique).

Dans son mail du 30/8/2023, le capitaine H. utilisait le terme de « prudence » pour justifier l'écartement de Monsieur H. de ses fonctions opérationnelles, plutôt que de « nécessité » : cela tend à démontrer qu'une certaine marge de manoeuvre existait et existe quant à l'implémentation de la décision de la direction opérationnelle de 2020, dont la progressivité dans l'application concrète sur le terrain est écrite noire sur blanc (volonté de la zone de former (EPAMU) à nouveau progressivement le personnel sapeur-pompier, en donnant priorité aux stagiaires, sur plusieurs années).

Le président du tribunal considère que la volonté de la zone doit rester compatible avec le respect de la législation anti-discrimination : le contexte global du service opérationnel, et la situation des personnes présentant un handicap doivent entrer en ligne de compte dans l'application de cette décision globale.

Le président du tribunal a l'impression que le médecin du travail-conseiller en prévention du SPMT A. a, par l'interprétation ciblée et orientée de ses recommandations quant au travail d'ambulancier (accessoire au niveau des fonctions de sapeur-pompier), est instrumentalisé par la partie défenderesse pour justifier la réaffectation de Monsieur H. dans une fonction purement administrative, contre son gré, alors qu'il est encore en mesure de rendre de fiers services dans le service opérationnel, mission de base de la partie défenderesse, malgré son handicap.

Force est de constater que durant 6 ans, Monsieur H. a parfaitement rempli ses fonctions opérationnelles, centrées majoritairement sur la fonction de chauffeur des véhicules de pompier, ce qui requiert des connaissances spécifiques et une expérience conséquente de terrain, comme l'explique Monsieur H. (notamment quant à la manière de placer le camion, selon une série de paramètres bien particuliers, eu égard à la position des voiries et chemins, de l'immeuble incendié, des accès à l'eau, etc...).

Le principe du standstill trouve aussi à s'appliquer : malgré son handicap, qui ne semble pas avoir évolué péjorativement depuis 2018, Monsieur H. a exercé normalement ses fonctions, dans un rôle taillé à la

mesure de ses possibilités (sapeur pompier chauffeur ou dispatcheur), dans le cadre d'aménagements raisonnables.

Le revirement de sa hiérarchie constitue une discrimination directe fondée sur son handicap.

En effet, le président du tribunal considère que la distinction directe dont fait l'objet Monsieur H. (pas de travail dans le cadre opérationnel, car pas de formation ni de travail d'ambulancier, car pas de charges lourdes possibles) n'apparaît pas objectivement justifiée par un but légitime, et les moyens de réaliser ce but ne sont ni appropriés ni nécessaires.

Le président du tribunal estime que cette distinction directe n'est pas justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes liées à la fonction de Monsieur H. : en effet, depuis 2018 et encre aujourd'hui, il a été déclaré apte à exercer sa fonction de sapeur-pompier professionnel, moyennant recommandations du médecin du travail- conseiller en prévention (affectation à une fonction de chauffeur et/ou dispatcheur (confer les examens de santé successifs de COHEZIO).

Analyse sous l'angle de la discrimination indirecte

Si même l'on devait analyser la discrimination comme indirecte (distinction indirecte = la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés), plutôt que directe, l'article 9 de la loi établit une exception spécifique à la discrimination indirecte dans le cas où le handicap est le critère protégé en jeu : il convient de démontrer qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.

A considérer la discrimination comme indirecte, le président du tribunal considère en toute hypothèse que le partie défenderesse ne démontre pas que des aménagements raisonnables ne peuvent pas être mis en place.

L'article 4,12° de la loi du 10 mai 2007 définit les aménagements raisonnables comme suit :

« 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 ».

Le seul moyen de justifier l'absence d'aménagement raisonnable consiste à démontrer que la mise en place de ce dernier entraînerait une charge disproportionnée. C'est au défendeur qu'il revient de démontrer le caractère disproportionné.

Il appartient à Monsieur H. d'apporter la preuve :

- soit de faits présumant une discrimination ;
- soit le refus de l'employeur de mettre en place des aménagements raisonnables.

Le tribunal estime qu'il en apporte la preuve par les faits suivants :

- le refus de l'aménagement raisonnable demandé (poursuite du régime en place depuis 6 ans, suite aux recommandations du médecin du travail-conseiller en prévention) est fondé principalement sur la non possibilité d'exercer le travail d'ambulancier de l'impossibilité de suivre les formations d'ambulancier, et non sur base d'une analyse concrète des besoins de la personne handicapée,

- le conseiller en prévention-médecin du travail a déclaré Monsieur H. apte à la fonction de pompier-chauffeur, moyennant certaines recommandations (examen de sante du 7/8/2023).

La partie défenderesse soutient que la réaffectation du requérant dans des fonctions administratives peut constituer un aménagement raisonnable, citant deux arrêts de la DUE du 18/1/2024 et du 10/2/2022, qui ont englobé une réaffectation à une autre poste dans la notion d'aménagements raisonnables (confer page 34 de ses conclusions) .

Le cas de figure est ici bien différent : Monsieur H. n'a pas été déclaré inapte pour les fonctions essentielles du poste de pompier-chauffeur.

Et il soutient avec force que le métier de pompier est un métier de coeur, de vocation (consacrer sa vie professionnelle à sauver des gens du danger du feu), et qu'il vit sa réaffectation dans un poste purement administratif comme une véritable humiliation, à la limite du harcèlement.

Il ajoute que 30 à 35 % du cadre opérationnel ne dispose pas du brevet AMU, et se trouve dans la même situation que lui à ce niveau.

Différentes fonctions spécifiques sont à distinguer parmi le personnel opérationnel (confer pièce 16 de son dossier):

- gradés ;
- caporaux ;
- chauffeurs ;
- dispatcheurs ;
- plongeurs ;
- ambulanciers ;
- stagiaires.

Il précise que de nombreux sapeurs-pompiers exercent comme lui la fonction principale de chauffeur (dépôt des plannings en couleurs, suivant les différentes fonctions concrètes exercées par chacun : pièce 17 de son dossier).

L'AM du 8/10/2016 fixant les description de fonction du personnel opérationnel des zones de secours, dénombre en son article unique 34 fonctions différentes, dont celle de chauffeur (le 20°) (pièce 9.3 du dossier de la partie défenderesse).

Le président du tribunal ne considère en aucun cas la réaffectation décidée comme un aménagement raisonnable, mais l'analyse comme un aménagement non raisonnable en fonction du contexte exposé par les parties.

Rien ne s'oppose en revanche à ce que les aménagements raisonnables, qui ont d'ailleurs été mis en place depuis 2018, se poursuivent à l'avenir, toutes autres choses restant inchangées.

La partie défenderesse fait grand cas du fait que la fonction de sapeur-pompier expose à des ports de charges lourdes et répétées, et suppose un brevet AMU.

Le président du tribunal note que ces deux exigences n'ont pas empêché Monsieur H. d'exercer ses fonctions de sapeur-pompier, dans le rôle de chauffeur, durant 6 ans.

Ces aménagements ne sont pas disproportionnés, puisqu'ils ont été appliqués et réalisés sans souci majeur depuis plus de 6 ans.

Ils constituent d'ailleurs une solution davantage qu'un problème, puisqu'il n'est pas contesté que la partie défenderesse manque de personnel dans les fonctions de sapeurs-pompiers, et que l'attractivité de ces fonctions ne permet pas facilement de combler ce manque de ressources humaines, avec du personnel qualifié, motivé, et expérimenté.

Le président du tribunal insiste encore sur le fait que le handicap de Monsieur H. est même plutôt moins qu'auparavant un obstacle à certaines actes à éviter, puisque le médecin du travail ne semble plus proscrire le port de charges lourdes que lorsqu'elles le sont de façon répétée (à la lecture des recommandations précises du médecin du travail-conseiller en prévention du 7/8/2023, il semble possible pour Monsieur H. de porter occasionnellement une charge lourde (ce qui paraît inhérent à la fonction de sapeur-pompier), seul le caractère répété étant proscrit) .

Organiser le travail opérationnel des sapeurs-pompiers, 24H sur 24, avec des rôles de garde, en tenant compte de certains rôles principaux, de certaines compétences spécifiques, en souhaitant une polyvalence de tous (à l'image de couteaux -suisse), tout en évitant de discriminer sur base des critères protégés par la directive européenne et par la législation belge, est loin d'être évident, et constitue une charge pour le personnel de direction de la partie défenderesse.

Mais cette charge, cette difficulté en termes d'organisation, n'est pas disproportionnée, et est relativement normale. Elle fait partie d'un bon management des ressources humaines, soucieux du bien-être du personnel, de nature à permettre à l'institution d'assurer ses missions de service public au bénéfice des citoyens, et de rester attractive tant pour le personnel en place que pour les futurs candidats à de tels emplois.

Le bon sens et une bonne concertation entre les personnes composant la communauté humaine active au sein de l'institution dictent une telle approche, garante du bon fonctionnement de la zone de secours.

S'estimant suffisamment informé par les conclusions des parties, leurs plaidoiries, et leurs dossiers de pièces, le président du tribunal n'estime pas opportun d'ordonner une descente sur les lieux en application de l'article 1007 du Code judiciaire.

Dans ce large contexte, le président du tribunal estime que Monsieur H. établit le refus d'aménagements raisonnables et par conséquent la discrimination.

Le tribunal estime que l'IILE ne démontre pas que les aménagements raisonnables sollicités par Monsieur H. sont tout à fait inaccessibles.

Le président du tribunal estime donc la demande fondée.

Le tribunal ordonne à l'IILE de cesser cette discrimination sur base du handicap et de l'état de santé à l'égard de Monsieur H. , patente depuis le 1^{er} décembre 2023.

Le tribunal considère que l'action de Monsieur H. est fondée, et qu'il doit être réintégré dans sa fonction opérationnelle, comme précisé dans le dispositif de la présente décision, dans le cadre d'un horaire de garde, c'est-à-dire moyennant des prestations de 24hcontinues, six jours par mois, au sein de la caserne de Grâce-Hollogne, peloton 2/1, où il était affecté depuis des années.

A.2. 3. Quant à l'astreinte

L'article 19 de la loi dispose que :

«Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, du Centre, de l'un des groupements d'intérêts, ou du ministère public ou de l'auditorat du travail lorsqu'il a lui-même saisi la juridiction en application de l'article 17 de la loi du 10 mai 2007 adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la discrimination pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385nonies du Code judiciaire ».

L'astreinte n'est pas une peine civile, et n'est pas destinée à être payée.

Son but et sa raison d'être est de donner force d'exécution à la décision de justice prise.

Malgré les tentatives de conciliation initiées par Monsieur H. et son conseil, force est de constater que peu d'attention y a été réservée.

Dans ce contexte, le président du tribunal estime que la demande d'astreinte est justifiée.

Cette demande accessoire est fondée.

A.2. 4. Quant à l'indemnisation forfaitaire du préjudice subi du fait de la discrimination

Le président du tribunal peut octroyer à la victime de la discrimination l'indemnisation visée à l'article 19, § 2, à la demande de la victime, et est donc compétent matériellement pour ce faire.

Cet article met en place un système forfaitaire d'indemnisation.

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

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

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant minimum 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;

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, 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 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 peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 17, les dommages et intérêts sont fixés selon les dispositions du point 1°. ».

Sur base de cet article 18, Monsieur H. réclame l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral et matériel qu'il a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail et précise que l'indemnisation correspond à la somme de 6 mois de rémunération brute, qu'il chiffre à 25.874,12 € (page 28 de ses conclusions).

Il ne choisit donc pas à la piste du dommage réellement subi, mais la voie forfaitaire.

La partie défenderesse soutient que Monsieur H. n'a subi aucun préjudice matériel, dès lors que sa situation pécuniaire est demeurée inchangée.

La partie défenderesse estime que Monsieur H. reste en défaut de démontrer tout préjudice réel, ce qui ne permet aucune indemnisation, fût-ce forfaitaire.

La partie défenderesse estime que les intérêts éventuels ne peuvent être dus qu'à partir du 1/12/2023, date effective de la réaffectation temporaire à une fonction administrative.

La victime qui sollicite une indemnisation forfaitaire de son dommage, n'est nullement tenu d'établir l'étendue de celui-ci (le principe étant celui d'une réparation intégrale du dommage, en droit de la responsabilité).

Force est de constater que Monsieur H. soutient que son dommage est moral et matériel (sans insister sur l'aspect « rémunération » : il qualifie son métier de sapeur-pompier de métier de coeur, de vocation, et la fait de ne pas travailler suivant un rôle de garde (6x24h par mois), mais selon un horaire de travail administratif, a modifié fondamentalement sa vie et sa manière de vivre.

Il s'est senti humilié, inutile, et ce, sans raison valable, malgré ses efforts afin de trouver un terrain d'entente et de conciliation avec sa hiérarchie.

Dès lors, le tribunal estime justifié de fixer l'indemnité forfaitaire au montant légal normal de 6 mois de rémunération brute.

Monsieur H. dépose certaines fiches de paie, dont celle du mois de février 2023, reprenant un salaire brut de 3.704,15 €, mais n'explique pas son calcul, ni pourquoi elle fixe ce montant en net plutôt qu'en brut.

Le tribunal prendra comme base ce salaire brut, en le multipliant par 13,92 (allocation de fin d'année et double pécule de vacances) pour calculer la rémunération annuelle, puis le divisera par 2 (car 6 mois de rémunération brute) : $3.704,15 \text{ €} \times 13,92 : 2 = 25.780,88 \text{ €}$ brut.

Dès lors, le tribunal condamne l'IILE au paiement d'une indemnité de 25.780,88 € bruts correspondant à 6 mois de rémunération brute, à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts à partir du 1^{er} décembre 2023.

B. Dépens

La partie défenderesse succombe (discrimination directe et indemnisation forfaitaire), et devra supporter les dépens.

La partie demanderesse sollicite une indemnité de procédure de 3.000 €, sans développer d'argumentation spécifique.

Une action en cessation discrimination n'est en principe pas évaluable en argent et de la compétence du tribunal du travail, et le montant de base de l'indemnité de procédure est en principe de 1.800 € (montant de base applicable aux affaires classiques et non évaluables en argent de la compétence du tribunal du travail, et hors champs d'application de l'article 4 de l'AR du 26/10/2007, qui ne vise que les procédures visées par les articles 579 et 1017, alinéa 2, du Code judiciaire).

Cependant, par le biais de sa demande d'indemnisation forfaitaire égale à 6 mois de rémunération, la partie requérante réclame une somme supérieure à 20.000 € nets, demande pour laquelle l'indemnité de procédure de base est de 3.000 €, dans les procédures devant le tribunal du travail.

Dès lors, le président du tribunal estime que l'indemnité de procédure à retenir est celle de 3.000 €.

Par ces motifs,

Nous, Denis MARECHAL, président du tribunal du travail, assisté de Edwige FRAITURE, greffier,

Statuant contradictoirement,

Nous déclarons compétent matériellement et territorialement pour connaître de la demande.

Disons l'action en cessation de Monsieur H. recevable et fondée.

Déclarons la demande de Monsieur H. en matière de discrimination fondée.

Constatons l'existence d'une discrimination basée sur un critère protégé —le handicap et l'état de santé —au sens de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Ordonnons à l'I. L. L. E. Liège Zone 2 IILE-SRI de cesser cette discrimination et de réintégrer Monsieur H. dans ses fonctions opérationnelles de sapeur-pompier professionnel, dans le respect des recommandations du médecin du travail conseiller en prévention du 7 août 2023, c'est-à-dire en l'affectant à une fonction de chauffeur et/ou dispatcheur, et en lui permettant d'accomplir notamment toutes les prestations reprises dans sa description de fonction du 21 juin 2022 à savoir notamment :

- Sapeur-pompier ;
- Assistant administratif ;
- Assistant technico-logistique ;
- Assistant appui opérationnel ;
- Chauffeur ;
- Porteur de tenue anti-gaz ;
- Opérateur pompe;
- Opérateur d'auto-élévateur ;
- Dispatcheur.

Disons pour droit que Monsieur H. réintègrera sa fonction opérationnelle dans le cadre d'un horaire de garde, c'est-à-dire moyennant des prestations de 24hcontinues, six jours par mois, au sein de la caserne de Grâce-Hollogne, peloton 2/1.

Le tout, dans les huit jours du prononcé, sous le bénéfice d'une astreinte de 250,00 € par jour de retard.

Condamnons l'I. L. L. E. Liège Zone 2 IILE-SRI, au paiement de la somme de 25.780,88 € bruts au titre d'indemnité forfaitaire pour discrimination visée à l'article 18, §2 de la loi du 10 mai 2007, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 1er décembre2023.

Condamnons l'I. L. L. E. Liège Zone 2 IILE-SRI aux entiers dépens en application de l'article 1017 du Code judiciaire, liquidés par :

- Monsieur H. au montant de 3.000 € (montant de base de l'indemnité de procédure) ;
- ainsi que les 24 € de contribution au fonds budgétaire d'aide juridique.

Délaissons à la partie défenderesse ses propres dépens.

Fait et prononcé anticipativement, en langue française, en Notre Cabinet, sis à 4000 LIEGE, Place Saint-Lambert, 30/0004, le MARDI CINQ MARS DEUX MILLE VINGT- QUATRE,