

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES DU 26 MARS 2013

EN CAUSE :

Madame Liliane S.,
domiciliée (...) à 4250 Boelhe,

partie demanderesse, comparaisant en personne assistée par Me Mary L., avocat,
dont le cabinet est sis (...) à 4500 Huy ;

CONTRE:

A.,
dont les bureaux sont sis (...) à 1000 Bruxelles,

partie défenderesse, comparaisant par Me Catherine M. loco Me Thierry V., avocats,
dont le cabinet est sis (...-) à 1050 Bruxelles ;

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire, modifiée par la loi du 3 août 1992;

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matières judiciaire ;

I. LA PROCEDURE

La procédure a été introduite par requête du 27 décembre 2010.

La cause a été introduite à l'audience du 25 janvier 2011.

Par ordonnance du 15 février 2011, le tribunal a fixé des dates pour le dépôt et la communication de conclusions et de conclusions additionnelles, et a fixé l'affaire pour plaidoiries à l'audience publique du 26 février 2013.

La partie demanderesse a déposé des conclusions le 16 janvier 2012, et des conclusions additionnelles et de synthèse le 27 septembre 2012.

La partie défenderesse a déposé des conclusions le 13 septembre 2011, des conclusions additionnelles et de synthèse le 11 mai 2012, et des ultimes conclusions additionnelles de synthèse le 13 décembre 2012.

La tentative de conciliation a été faite mais est demeurée sans résultat.

A l'audience publique du 26 février 2013, l'affaire a été plaidée.

A cette audience également, a été entendu l'avis, conforme, de Madame M. T., Substitut de l'Auditeur du Travail de Bruxelles, auquel les parties n'ont pas souhaité répliquer.

Les parties ont déposé un dossier.

II. LA DEMANDE

L'action de Madame Liliane S., telle que précisée dans la requête et explicitée dans les conclusions, tend à entendre condamner A. à lui payer :

- 14.232 € à titre d' « indemnisation pour le préjudice qui a été subi dans le cadre des relations de travail », sur base de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 ;
- 50.000 € à titre de dommages et intérêts « pour non respect de l'A-R du 28 mai 2003 et pour le refus d'aménagement raisonnable, la perte d'un emploi et la perte d'une chance d'être nommée comme agent statutaire ».

Elle demande également la condamnation d'A. aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure qu'elle fixe à 3.300 €.

III. LES FAITS

1/ Madame Liliane S. a été engagée par A. en qualité d'employée (« Assistant ») à partir du 1 mai 2004, selon un régime de travail à temps plein.

2/ Madame S. a été autorisée par A. à exercer ses prestations dans le cadre d'un régime à mi-temps, pour raisons médicales (« mi-temps médical ») à partir du 10 décembre 2007, pour une durée de 30 jours; cette autorisation a été renouvelée, chaque fois pour 30 jours, et ce jusqu'au 2 janvier 2009 inclus.

Suite à sa demande du 24 novembre 2008 de prolongation du « mi-temps médical » (pour la période du 4 décembre 2008 au 3 janvier 2009), Madame J., directeur au sein d'A., indiqua, de manière manuscrite : « Mi-temps médical depuis 10/12/07. Pose un problème au niveau de la gestion du service -- demande de voir avec l'intéressée une autre solution à court terme. 6 janvier 2009 ».

Les parties précisent qu'A. n'autorisa plus Madame S. à effectuer ses prestations dans le cadre d'un « mi-temps médical » au-delà du 3 janvier 2009.

3/ Le 15 décembre 2008, Madame S. s'est adressée au ministre de tutelle d'A., lui exposant sa situation et sollicitant son intervention afin de pouvoir « exercer un métier qu'(elle) aime (...) dans des conditions qui ne fassent pas empirer (son) état » ; elle précisait que le fait de travailler à mi-temps n'avait manifestement jamais posé de problème à son employeur, au niveau du fonctionnement du service auquel elle était affectée (soit l' « antenne » de St-Josse, depuis avril 2008).

Le ministre accusa réception de son courrier, le 7 janvier 2009, précisant qu'il avait « demandé au directeur général d'A. (...) d'examiner (son) dossier et de (lui) faire connaître (son) avis ».

Il ne résulte d'aucun élément du dossier qu'une autre suite ait été réservée à ce courrier.

4/ Par un « avis au personnel » daté du 5 janvier 2009, A. précise « qu'à partir du moment où ce mi-temps médical ne peut être prolongé que de mois en mois, il doit être limité dans le temps afin de ne pas perturber le bon fonctionnement du service auquel appartient le membre du personnel concerné ».

A. souligne également dans cet avis qu' «il n'est, par ailleurs, pas équitable que certains membres du personnel puissent s'installer sur le long terme dans un horaire de travail à mi-temps tout en étant payé à temps plein (par A. s'ils sont statutaires ou en ayant un complément de la mutuelle s'ils sont contractuels), tandis que d'autres sont obligés de prendre une interruption de carrière pour bénéficier de ce même horaire à mi-temps ».

5/ Madame S. fut en incapacité de travail du 6 janvier 2009 au 5 mai 2009.

6/ A partir du 6 mai 2009, elle exécuta ses prestations de travail à temps plein.

7/ En juin 2009, elle introduisit une demande d'admission auprès du Service Bruxellois Francophone des Personnes Handicapées (« Phare »).

Par courrier du 25 novembre 2009, le Service lui notifia une décision d'admission.

8/ En réponse à une demande d' « autorisation de quitter l'emploi qu' (elle) occupe auprès de A. » de Madame S., l'O. lui indiqua, par courrier du 8 juillet 2010, qu' « après analyse des faits qu'(elle) décrit, et compte tenu de l'avis exprimé par le médecin agréé de l'O. (...) l'abandon d'emploi ne sera pas sanctionné (...)».

Le rapport complété par le médecin de l'O. mentionne que « Madame S. est inapte à exercer son emploi — pourrait effectuer le même travail à temps partiel comme mi-temps médical. »

9/ Par e-mail du 19 juillet 2010, Madame S. adresse un e-mail au GAP d'A., afin d'obtenir un rendez- vous avec le (conseiller en prévention)-médecin du travail ; elle indique qu'elle souhaite « savoir si (elle) est apte, inapte ou partiellement inapte à remplir (ses) fonctions actuelles ».

Un rendez-vous fut fixé via le « GAP », le 18 août 2010, avec un conseiller en prévention-médecin du travail (du service SPMT).

Par e-mail du 22 novembre 2010, Madame S. demande au conseiller en prévention-médecin du travail de lui faire parvenir un rapport « reprenant (ses) constatations ». Il ne résulte d'aucun élément du dossier qu'une réponse lui ait été donnée.

10/ Par lettre du 10 septembre 2010, Madame S. démissionne, moyennant un préavis d'une durée de 3 mois, du octobre au 31 décembre 2010.

11/ Madame S. demande, par e-mail du 8 octobre 2010, à pouvoir « obtenir un mi-temps pour raison médicale » du 25 octobre au 24 novembre 2010.

La responsable du service au sein duquel elle est affectée à ce moment indiqua que cela ne lui posait aucun problème.

A. n'y réserva pas de suite favorable, indiquant uniquement que cette demande « doit être approfondie car (A.) craint un refus de la mutuelle ».

12/ Par courrier du 10 décembre 2010, le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme, après avoir exposé en détails la situation, estime, que sauf à A. à prouver que « le fait de permettre à Madame S. de bénéficier d'un mi-temps médical aurait eu un impact considérable sur l'organisation du service », cette possibilité du mi-temps médical aurait constitué un aménagement raisonnable (et le refus d'A. d'y procéder, une discrimination). Le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme propose une rencontre à A., « afin de déterminer si une solution négociée pourrait être trouvée dans le cadre de ce dossier ».

Il ne ressort d'aucun élément qu'A. y ait jamais répondu.

13/ Madame S. introduisit ensuite la présente procédure, par requête du 27 décembre 2010.

IV. DISCUSSION

Principes applicables :

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination précise qu'elle « a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, (...) la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale. »

L'article 5, 5° de la loi précise qu'elle s'applique aux relations de travail.

L'article 14 de la loi dispose que :

« 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. »

L'article 4, 12° de la loi définit ce qu'il faut entendre par « aménagements raisonnables » ; il s'agit de « 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. »

L'article 28 § 1^{er} de la loi dispose, en matière de charge de la preuve que :

« 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 l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. »

L'article 18 de la loi précise, en matière d'indemnisation, ce qui suit :

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

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

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

1° (..)

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes

complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°.

Application en l'espèce :

1/ A. ne conteste pas avoir eu connaissance, à tout le moins depuis décembre 2007, de l'existence de pathologies dans le chef de Madame S..

C'est d'ailleurs en raison de ces pathologies que Madame S. fut autorisée par A. à exercer ses prestations dans le cadre d'un régime de travail à mi-temps pour raison médicale, à dater du 10 décembre 2007, sans que la réalité de ses pathologies ne soient jamais mises en question à l'occasion des divers contrôles médicaux réalisés dans ce cadre.

2/ Madame S. a fait l'objet d'une décision d'admission par le Service, qui lui a été notifiée par courrier du 25 novembre 2009, ce qui implique que lui fut reconnu une limitation des possibilités d'intégration sociale et professionnelle due à une insuffisance ou à une diminution d'au moins 30% de sa capacité physique ou d'au moins 20% de sa capacité mentale.

3/ Madame S. établit, à suffisance, qu'un « aménagement raisonnable » dans le cadre de sa relation de travail, eût été de lui permettre d'exercer ses prestations selon un régime de travail à temps partiel.

En effet, cet élément a été souligné par le docteur C. dans son certificat médical (du 18 juin 2009) adressé au Service — ayant conduit à son admission par ce service, et, d'autre part, par le médecin de l'O., en juillet 2010.

4/ Madame S. a demandé, à plusieurs reprises, à pouvoir exercer ses prestations, à temps partiel, compte tenu de ses pathologies :

- Entre novembre 2007 et novembre 2008, elle a réitéré, chaque mois, une telle demande (en vue de pouvoir exercer un « mi-temps médical ») ;

- En décembre 2008, elle s'est adressée au ministre de tutelle d'A. à cette fin ;

- En juillet 2010, l'objet de sa demande de rendez-vous auprès du conseiller en prévention-médecin du travail portait sur la question de savoir si elle était « apte, inapte ou partiellement inapte à remplir (ses) fonctions actuelles », ce dont A. était (préalablement au rendez-vous en question) parfaitement informé ;

- En octobre 2010, elle demanda à nouveau à pouvoir « obtenir un mi-temps pour raison médicale » (du 25 octobre au 24 novembre 2010) ;

- En décembre 2010, le courrier qu'adressait le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme à A. soulignait encore cette demande.

5/ A. n'a plus répondu aux demandes de Madame S., sauf en ne l'autorisant plus à effectuer ses prestations dans le cadre d'un « mi-temps médical », au-delà du 3 janvier 2009.

Le fait qu'A. n'eût pas été, en tant que tel, obligé d'autoriser « indéfiniment » ce régime de travail est irrelévant : il s'agissait, en l'espèce, d'une mesure destinée à mettre en place un « aménagement raisonnable », refusée par A..

D'autre part, A. n'a jamais formulé la moindre proposition alternative, qui aurait pu permettre à Madame S. d'exercer ses prestations à temps partiel.

Le comportement d'A. à cet égard constitue par conséquent, un « refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée », qui est une discrimination, conformément à l'article 14 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

6/ A. n'invoque, ni a fortiori n'établit, en quoi un tel aménagement (du temps de travail de Madame S.) aurait constitué une « charge disproportionnée ».

A. se borne à invoquer :

- Le « bon fonctionnement du service » auquel un régime de travail à temps partiel aurait nuit : or, A. n'établit par aucun élément concret une telle perturbation, ne fut-ce que potentielle, et ce d'autant moins qu'il ne résulte d'aucun élément que le même service auquel Madame S. était affectée (Antenne de St-Josse) ait jamais été préjudicié durant toute la période au cours de laquelle Madame S. a effectivement pu prêter dans le cadre d'un « mi-temps médical » (du 10 décembre 2007 au janvier 2009).

A. se contredit d'ailleurs à ce sujet, puisqu'il affirme (page 6, dernier alinéa de ses ultimes conclusions additionnelles et de synthèse) que « Mme S. pouvait si elle le souhaitait, opter pour une réduction de son temps de travail sous forme d'une interruption de carrière » : l'exercice de ses prestations à temps partiel ne constituait dès lors manifestement pas, dans le chef d'A., un problème de fonctionnement du service ».

- Une « inéquité » entre les membres du personnel qui « s'installent » dans un régime de « mi-temps médical », « tout en étant payés à temps plein », et les autres travailleurs : cette position, exprimée dans la note de service du 5 janvier 2009, relève d'un postulat selon lequel ledit « mi-temps médical » serait un « système de faveur », dont certains travailleurs « profiteraient » au détriment d'autres.

Ce postulat fait fi, notamment, des conditions particulières qui doivent être remplies par les travailleurs autorisés à prêter dans le cadre d'un régime de travail à mi-temps pour raisons médicales ; il n'y a donc pas lieu de comparer ce groupe de travailleurs, à « tous les autres travailleurs ».

7 / Il résulte de ce qui précède que Madame S. a été victime d'une discrimination, au sens de la loi du 10 mai 2007.

En conséquence, Madame S. peut réclamer l'indemnisation du préjudice qu'elle a subi à ce titre.

Conformément à l'article 18 de la loi du 10 mai 2007, Madame S. peut choisir en termes d'indemnisation, entre la réclamation d'une somme forfaitaire (équivalente à 6 mois de rémunération), et la réparation du « dommage réellement subi » (selon le droit commun).

Les deux formes d'indemnisation ne sont pas cumulatives.

- Madame S. réclame d'une part, au titre de la réparation de son préjudice selon le droit commun, 50.000 ; ce montant, selon Madame S., équivaut aux « pertes financières liées à la perte d'emploi survenue suite à la discrimination ».

Ce chef de demande n'est pas fondé :

- Madame S. n'établit pas, à suffisance, le lien causal entre la discrimination dont elle a été victime et sa décision de démissionner ; or, les divers postes qu'elle chiffre pour justifier sa demande d'une somme de 50.000 € à titre de dommages et intérêts, sont tous (à l'exception de ses frais d'avocat) liés à sa démission, décision unilatérale de rupture du contrat de travail dans son chef, dont son ex-employeur ne peut, à cet égard, être tenu responsable ;
- D'autre part, conformément à l'article 1022, dernier alinéa, du Code judiciaire : « aucune des parties ne peut être tenue au paiement d'une indemnité pour l'intervention de l'avocat de l'autre partie au-delà du montant de l'indemnité de procédure ».

- Madame S. réclame, d'autre part, la somme forfaitaire telle que prévue à l'article 18 § 2, 2° ; il s'agit d'un montant couvrant le dommage matériel et moral, et qui équivaut à six mois de rémunération brute. Elle réclame, à ce titre, le montant brut de 14.232 €.

A. ne démontre nullement (et n'offre pas de démontrer) que « le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ».

A. précise, au contraire, qu'il ne conteste pas, en tant que tel, le montant réclamé à ce titre par Madame S..

Ce chef de demande est, en conséquence, fondé.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant après avoir entendu les deux parties,

Déclare la demande recevable et fondée dans la mesure ci-après ;

Condamne A. à payer à Madame Liliane S. le montant brut de 14.232 € (dont A. déduira, s'il échet, les retenues fiscales et sociales à verser aux administrations compétentes), à titre d'indemnisation forfaitaire du fait d'une discrimination, en application de l'article 18 §2, 2° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;

Condamne A. aux dépens, liquidés jusqu'à présent à 3.300 €, étant l'indemnité de procédure (montant de base) ;

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire.

Ainsi jugé par la 2ème chambre du tribunal du travail de Bruxelles par :

M. M. P. Juge,
M. E. de S. de L. Juge social employeur,
M. G. M. Juge social employé,

et prononcé à l'audience publique du 26 mars 2013 à laquelle était présent,

M. P., Juge,
assisté de M. C., Greffier délégué,