



Numéro du répertoire 2023 /
R.G. Trib. Trav. 23/1/C
Date du prononcé 17 novembre 2023
Numéro du rôle 2023/CL/5
En cause de : X C/ S

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège;

CHAMBRE S

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - discrimination
Arrêt contradictoire

*** DROIT DU TRAVAIL – employeur public - action en cessation (comme en référé) – discrimination dans le cadre du handicap – refus d’aménagements raisonnables - injonction sous astreinte et indemnité – Décret Région wallonne 6 novembre 2008, art 18 § 2 et 20**
DROIT JUDICIAIRE – procédure civile – astreintes – art. 1385bis et s. du Code judiciaire

EN CAUSE :

L'employeur

partie appelante,

comparaissant par Maître J M, avocat à 4020 LIEGE,

CONTRE :

Monsieur S,

partie intimée,

comparaissant par Maître C L qui substitue Maître S R, avocat à 1050 BRUXELLES,

ET CONTRE :

UNIA, BCE 0548.895.779, dont le siège est établi à 1060 SAINT-GILLES, Place Victor Horta, 40 bte 40,

partie intimée,

comparaissant par Maître N, avocat à 1050 BRUXELLES,

•
• •

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 6 novembre 2023, notamment :

- l'ordonnance attaquée, rendue le 31 juillet 2023 par le tribunal du travail de Liège, division Verviers, Chambre des référés (R.G. 23/1/C) ;

- la requête formant appel de cette ordonnance, reçue au greffe de la Cour le 17 août 2023 et notifiée aux intimées le 22 août 2023 par pli judiciaire fixant la cause à l'audience publique de la chambre S du 4 septembre 2023;

- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division Verviers, reçu au greffe de la Cour le 24 août 2023;

- le calendrier amiable déposé à l'audience du 4 septembre 2023 ;

- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 6 septembre 2023 et notifiée par plis simples aux conseils des parties le 7 septembre 2023, fixant la cause à l'audience publique de la chambre S du 6 novembre 2023 ;

- les conclusions d'appel des intimées remises au greffe de la Cour le 18 septembre 2023;

- les conclusions de l'appelante remises au greffe de la Cour le 2 octobre 2023;

- les conclusions additionnelles et de synthèse des parties intimées remises au greffe de la Cour le 9 octobre 2023 ;

- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante remises au greffe de la Cour le 16 octobre 2023 ;

- le dossier de pièces de l'appelante remis au greffe de la Cour le 17 octobre 2023 ;

- les secondes conclusions additionnelles et de synthèse des parties intimées remises au greffe de la Cour le 23 octobre 2023 ;

- le dossier de pièces des intimées remis au greffe de la Cour le 26 octobre 2023 ;

- le dossier de l'appelante déposé en original à l'audience du 6 novembre 2023 ;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 6 novembre 2023.

1. ACTION ORIGINNAIRE

Par requête contradictoire, introduite comme en référé et réceptionnée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Verviers, Monsieur S et Unia demandaient au tribunal de constater le refus d'aménagements raisonnables et par conséquent la discrimination sur base du handicap.

Ils sollicitaient du tribunal d'ordonner la cessation de la discrimination à l'égard de Monsieur S et d'enjoindre la ... à mettre en place les aménagements raisonnables suivants :

- affectation à un travail administratif dans un autre service que le call-center
- dans le cadre d'un mi-temps médical
- moyennant des pauses de 10 minutes toutes les heures.

Ils demandaient également la condamnation de la ... à verser à Monsieur S l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 19 § 2, 2° du décret wallon du 6 novembre 2008 correspondant à 6 mois de rémunération brute, liquidée à la somme de 18 783,28€ provisionnels.

Enfin, ils sollicitaient la publication aux frais de la ... de la décision à intervenir, en enlevant les données personnelles relatives au demandeur dans 3 journaux francophones, sous peine d'une astreinte et l'affichage de la décision à intervenir sur l'intranet de la

2. L'ORDONNANCE PRONONCEE COMME EN REFERE

Par ordonnance prononcée par la chambre des référés du tribunal du travail de Liège, statuant par défaut à l'égard de la ..., le Président du tribunal a déclaré la demande recevable et a constaté l'existence d'une discrimination prohibée sur base du décret précité.

Il a ordonné la cessation de la discrimination à l'égard de Monsieur S et en conséquence, a enjoint la ... à mettre en place les aménagements raisonnables suivants :

- affectation de Monsieur S à un travail administratif dans un autre service que le call-center ;
- dans le cadre d'un mi-temps médical
- moyennant des pauses de 10 minutes toutes les heures.

Il a en outre condamné la ... au paiement de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 18 § 2, 2° du décret correspondant à 6 mois de rémunération brute liquidée à la somme de 18 783, 28 € provisionnels, à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 11 juillet 2023.

Le tribunal a rejeté la demande de publicité telle que prévue à l'article 20 § 3 du décret.

Il a également condamné la ... aux frais et dépens de l'instance, non liquidés par les parties demandereses.

3. L'OBJET DE L'APPEL

Par requête du 17 août 2023, la ... interjette appel. Elle sollicite l'annulation et, à titre subsidiaire, la réformation de l'ordonnance du 31 juillet 2023.

Elle invoque d'une part l'appel nullité pour violation des droits de la défense.

Dans ses conclusions, elle sollicite l'annulation de l'ordonnance et le renvoi devant le tribunal de 1^{ère} instance.

A titre subsidiaire, elle demande la réformation de l'ordonnance, considérant que l'ordonnance a été rendue sur base d'affirmations incomplètes et fausses et d'une appréciation manifestement contraire à ce qu'il faut entendre par aménagements raisonnables. Elle requiert de dire la demande initiale non fondée et sollicite la condamnation des parties demandereses originaires aux dépens.

Monsieur S et UNIA introduisent un appel incident et sollicitent la réformation partielle de l'ordonnance en ce que celle-ci a rejeté la demande de publication.

Ils demandent par conséquent que le Président de la cour ordonne, sous peine d'astreinte de 500 EUR par jour de retard :

- La publication aux frais de la ... de la décision à intervenir, en enlevant les données personnelles relatives à Monsieur S, dans le mois de sa signification, dans trois journaux francophones suivants : Le Soir, L'Avenir et Metro, et ce dans une écriture de même taille que celle utilisée pour les articles desdits journaux, ainsi que dans la newsletter interne de la ...;
- L'affichage de la décision à intervenir, en enlevant les données personnelles relatives à Monsieur S, dans le mois de sa signification et durant une période d'au moins six mois, sur l'intranet de la Pour le reste, ils sollicitent que l'ordonnance a quo soit confirmée et que l'appelante soit déboutée de son appel.

Ils postulent en outre que la condamnation de l'appelante à mettre en place les aménagements raisonnables soit assortie d'une astreinte.

Ils sollicitent que les dépens de première instance soient liquidés à 1.820 €, et que la ... soit condamnée aux dépens d'appel, liquidés à 1.800 EUR.

4. LES FAITS

Sur base des éléments soumis à la cour, les faits de la cause peuvent être résumés comme suit :

Monsieur S a été engagé par la ..., le 16 juillet 2009, en qualité d'ouvrier spécialisé dans le cadre d'un contrat de travail.

A la date du 1^{er} août 2011, il a été nommé sous statut au grade d'ouvrier spécialisé « travaux » (grade D). Il a travaillé comme fontainier.

Monsieur S est atteint de la sclérose en plaque. Cette maladie évolutive a eu des conséquences sur sa capacité à travailler.

En 2013, il avait déjà sollicité la mise en place d'aménagements raisonnables. Il a fallu l'intervention du syndicat qui, par courrier du 9 avril 2013, avait constaté qu'il n'avait toujours pas reçu de réponse, ne fût-ce un accusé de réception, à une demande formulée un mois auparavant.

Monsieur S a alors eu l'occasion de suivre une formation qualifiante et a été affecté le 1^{er} juillet 2015 à un poste d' « employé commercial » consistant temporairement en un poste de réceptionniste puis d'employé au call center, ceci dans le cadre d'un mi-temps médical. Pour obtenir cette affectation d'employé, Monsieur S. a suivi plusieurs modules de formation se terminant par un test qu'il a réussi¹.

En mars 2016, l'Agence pour une vie de qualité (ci-après l'AVIQ) a octroyé à la ..., à la demande de Monsieur S, une prime de compensation destinée à compenser le coût supplémentaire des mesures adoptées pour lui permettre d'assumer son travail.

Les mesures couvertes étaient les suivantes:

- suppression de certaines tâches ;
- gestion du rythme/de la quantité de travail : acceptation d'un rythme de travail adapté et adaptation à la baisse de la masse de travail ;
- gestion du temps de travail (octroi de pauses régulières à raison d'une heure par jour).

Le coût de ces mesures a été évalué à 45 % du coût salarial du travailleur handicapé. L'aide a été octroyée pour la période du 1^{er} juin 2016 au 31 mai 2017. Il était précisé qu'une demande de prolongation pourrait être introduite. Il ne ressort pas des dossiers des parties que cette demande de prolongation a été demandée.

¹ Pour réussir la formation, il fallait une moyenne de 40% pour chaque module et 60% pour le tout.

En août 2017, Monsieur S a dû subir deux importantes opérations cardiaques, entraînant une revalidation et une longue convalescence.

Le 4 avril 2018, il contactait son employeur en vue de reprendre le travail au plus vite et dans les mêmes conditions précédant son incapacité de travail. Il demandait la marche à suivre en vue de cette reprise.

Par courriel du 11 avril 2018, la ... lui répondit que:

« le règlement 23 en matière d'absences, qui règle entre autres la reprise du travail par prestations réduites (« mi-temps médical ») fait l'objet d'une révision et à l'heure actuelle, celui-ci n'a pas encore été approuvé par les différentes instances et ne peut encore être mis en application. Dès lors David L va te contacter dans les prochains jours afin de convenir avec toi des modalités de reprise du travail ».

Manifestement, le sieur David n'a apporté aucun suivi à la demande de Monsieur S.

Etonnamment, alors qu'elle fait état d'une reprise de travail dans ce courriel, la ... n'a pas contacté l'AVIQ pour obtenir de nouvelles aides de compensation.

Plus d'un an plus tard, le 13 août 2019, la ... introduisait une demande de trajet de réintégration. Le poste de travail est défini comme « **commercial employé** ».

Monsieur S a passé un examen à la médecine du travail et le médecin du travail coche la case selon laquelle il est possible qu'à terme l'intéressé puisse reprendre le travail convenu. Entretemps, un travail adapté ou différent est impossible. Etonnamment, il recommande toutefois une adaptation du poste de travail libellée comme suit:

« Reprise du travail autorisée à mi-temps médical par demi-journée / pas de tâches nécessitant une réactivité mentale immédiate et une concentration soutenue / pour une durée de 6 mois / A réévaluer après 6 mois / une analyse des tâches à effectuer devrait être réalisée par l'AVIQ »

Soit cette décision contenait une erreur puisque le médecin du travail envisageait une reprise d'un travail adapté; soit elle a été prise pour permettre à l'employeur de contacter l'AVIQ. Aucune des parties n'a toutefois réagi à la réception de cette décision pour la faire corriger.

Le 3 novembre 2019, Monsieur S a interpellé son employeur quant à la possibilité de reprendre le travail moyennant certaines adaptations.

Le 13 novembre 2019, la ... répondit que : « *Compte tenu des restrictions médicales émises par MENSURA, je suis au regret de t'informer qu'aucun poste de travail répondant aux*

conditions prescrites n'a malheureusement pu être trouvée. » L'employeur avait donc bien compris que la décision de Mensura comprenait une erreur.

Monsieur S prit alors contact avec la conseillère en prévention du SIPPT qui lui répondit le 15 janvier 2020 qu'elle le tiendrait au courant.

Le 10 février 2020, le conseiller psychosocial s'est retranché derrière le fait que le médecin du travail avait considéré qu'il n'était pas dans les conditions pour effectuer un travail adapté ou un autre travail. Il est toutefois précisé que conformément aux recommandations formulées, la ... est encline à :

- Discuter des régimes horaires,
- Envisager une adaptation des tâches à réaliser,
- Envisager la mise en place de pauses complémentaires, moyennant une prime de compensation de l'AVIQ.

Il est toutefois ajouté que la ... ne dispose pas de poste qui ne requiert pas une réactivité mentale immédiate. La ... estimait par conséquent qu'elle ne pouvait établir de plan de réintégration parce qu'il est objectivement impossible d'adapter le poste de travail compte tenu de la mesure susmentionnée. Il n'y a toutefois pas de rapport circonstancié établi à cet égard.

Une nouvelle décision du médecin du travail est intervenue le 16 mars 2020, toujours dans le cadre du trajet de réintégration. Il est indiqué qu'il est possible que Monsieur S puisse reprendre à terme le travail convenu. Entretemps un travail adapté ou différent est possible selon les recommandations suivantes :

« reprise du travail autorisée à mi-temps médical par demi-journée / diminuer au maximum les tâches à réactivité mentale immédiate / pour une durée de 6 mois / → A réévaluer après échéance / une analyse des tâches à effectuer devrait être réalisée par l'AVIQ ».

La recommandation émise est donc plus souple que la précédente puisqu'elle n'exclut pas les tâches à réactivité mentale immédiate mais vise leur réduction dans la mesure du possible.

Par courrier du 31 mars 2020, la ... a refusé d'établir un plan de réintégration parce qu'elle ne disposait d'aucun poste qui ne requiert pas une réactivité mentale immédiate et le poste actuel de Monsieur S ne pouvait être adapté en ce sens. Il n'y a toujours pas de rapport circonstancié établi pour expliquer cette impossibilité.

Monsieur S s'est alors tourné vers Unia et a émis un signalement.

Le 1^{er} juillet 2020, le centre écrivait à l'employeur rappelant que Monsieur S était en situation de handicap et que les recommandations de Mensura constituent une demande d'aménagements raisonnables au sens de la réglementation anti-discrimination. Unia relevait

que l'affirmation selon laquelle aucun poste au sein de la ... ne pouvait répondre aux recommandations émises n'était pas démontrée objectivement. Le centre insistait sur la recommandation faite par Mensura d'examiner les tâches avec l'AVIQ, ce qui constituait un conseil pertinent afin de s'assurer que toutes les pistes potentielles avaient bien été envisagées.

Le centre proposait dès lors l'organisation d'une rencontre en présence de Monsieur S et du conseiller AVIQ pour réfléchir aux postes et aménagements en vue d'un retour au travail. A défaut, Unia demandait à la ... d'établir objectivement les motifs pour lesquels la demande d'aménagements ne serait pas raisonnable.

Un rappel fût adressé le 5 août 2020. Le 6 août 2020, le conseiller psychosocial répondit qu'ils pouvaient fixer une entrevue avec l'AVIQ et que le centre était le bienvenu.

Le 11 août 2020, le Président du comité de direction de la ... écrivait en estimant que les modalités de reprise du travail préconisées par la médecine du travail étaient contraignantes et que la responsable des ressources humaines de la zone Est avait questionné l'ensemble des directeurs de pôles afin de s'assurer qu'aucun poste satisfaisant aux recommandations précitées ne pouvait être proposé à Monsieur S. Il indiquait être prêt à fixer une date de réunion relative à « l'aménagement potentiel » de son poste de travail.

Etonnamment, par courriel du 13 octobre 2020, Monsieur L, conseiller psychosocial au sein du SIPP, indiquait qu'ils s'étaient réunis en présence de la RH manager, la responsable RH de la zone Est, le responsable du call center et lui-même. Des investigations menées, il ressortait qu'aucune possibilité ne pouvait être proposée à Monsieur S à ce moment. Il est précisé qu'un employé du call center doit pouvoir gérer les appels téléphoniques. La pertinence d'une réunion en présence de l'AVIQ a donc été discutée et remise en question.

Entretemps, Unia s'est adressée à Mensura afin d'obtenir des précisions concernant les recommandations émises dans le cadre du trajet de réintégration. Le centre demandait notamment d'indiquer si par « diminuer au maximum les tâches à réactivité mentale immédiate » signifiait que Monsieur S ne devait plus répondre au téléphone et quelles étaient les fonctions qui seraient alors possibles pour lui.

Le médecin du travail chez Mensura a précisé que :

« Il me semble que Monsieur S serait tout à fait capable de gérer des appels téléphoniques mais les appels soulevant une problématique nécessitant une concentration importante assortie d'une réponse rapide seraient compliqués à mon sens. Ce ne sont pas les appels téléphoniques qui poseraient problème mais plutôt leur objet et rapidité de résolution. Je pense qu'il pourrait tout à fait être occupé à des tâches qui nécessitent une certaine concentration mais pas de façon trop prolongée et à une cadence trop rapide »

Unia a alors à nouveau écrit à la ... en leur faisant part du fait que leur décision était assimilable à un refus d'aménagements raisonnables tout en ajoutant :

« Un tel refus est bien entendu parfaitement possible, mais il suppose que l'employeur fasse la preuve que l'aménagement sollicité aurait été constitutif d'une charge disproportionnée. Compte tenu de ce cadre légal et afin de lever tout doute sur le bien-fondé de votre décision, nous souhaiterions que nous soit transmise quelques informations complémentaires concernant l'organisation du call center et les investigations qui ont été menées pour trouver une fonction adaptée à Monsieur S. Pourriez-vous nous transmettre :

- *Un organigramme du call-center, détaillant particulièrement les fonctions attendues pour les postes concernés.*
- *Quelles fonctions au sein du call-center sont-elles actuellement vacantes ? Y a-t-il d'autres fonctions vacantes au sein de la ... et, si oui, lesquelles, et correspondent-elles au niveau de qualification de M. Schmitz ?*
- *Quelles investigations la ... a-t-elle menées pour trouver une autre possibilité à Monsieur S ? »*

Un rappel a dû être adressé le 18 décembre 2020.

Ce n'est que le 13 janvier 2021 que la ... indiquait avoir mis en place toutes les solutions raisonnables pour permettre à Monsieur S de poursuivre son activité professionnelle. Elle estimait ne pas avoir refusé la mise en place d'aménagements raisonnables. Il est précisé que :

- le pôle commercial a pour mission la gestion de la relation commerciale de plus d'un million de clients et est en charge de traitement de toute demande ou opération relatives aux comptes clients (facturation, recouvrement, déménagement, facilité de paiement , contestation...) que ce soit par téléphone ou par écrit ;
- le service se doit d'être performant et efficient eu égard aux 3000 appels et 1000 écrits par jour et ne peut se permettre aucun retard puisque des longs délais entraineraient de nouveaux appels ou courriers à traiter ;
- le service est composé d'un front office (1^{ère} ligne) dont faisait partie Monsieur S et d'un back office (2^{ème} ligne) ;
- tous les postes du pôle commercial nécessitent une parfaite maîtrise de l'outil informatique ainsi que des connaissances techniques et juridiques de la relation clients ;
- les critères objectivés sont les suivants : optimiser la gestion des appels afin d'avoir un temps moyen de traitement d'appel inférieur à 5 minutes ; un temps de

traitement moyen de courrier inférieur à 8 minutes ; exécuter le travail en respectant l'ensemble des procédures afin d'atteindre un pourcentage de qualité supérieur à 85% ;

- 15 à 20 % du travail est dédié au traitement du courrier. Toutes les tâches sont mesurées et doivent tendre au respect d'un temps idéal de traitement qui est l'objectif commun de l'équipe, ce qui signifie que tout poste de travail exige une réactivité immédiate ;
- tous les services ont été interrogés quant aux possibilités d'occuper Monsieur S et aucun poste vacant répondant à ses qualifications ainsi qu'aux recommandations de la médecine du travail ne peut lui être à ce jour proposé ;
- l'obligation d'aménagement raisonnable ne peut obliger l'employeur à créer un poste sur mesure en surplus de l'organigramme, à moins d'entraîner une charge disproportionnée.

Le 1er février 2021, au terme d'un nouvel examen, Mensura a délivré une nouvelle décision de type A, reprenant les mêmes recommandations que celles émises en mars 2020, en indiquant qu'une réévaluation sera faite dans un an.

Interpellée par l'employeur, le médecin du travail précisait qu'une fonction d'employé commercial comprend plusieurs tâches mettant en jeu une réactivité mentale immédiate et les tâches d'un employé commercial sont différentes d'une entreprise à une autre : « *l'idéal serait donc de passer en revue de façon plus précise la description de fonction du poste de commercial à la ... et de pointer les tâches qui nécessitent une réactivité immédiate* ». Il est pointé la difficulté de monsieur S de traiter des plaintes successives des clients par téléphone qui sont à gérer dans l'immédiat (solution minute).

Le 2 février 2021, la responsable RH écrivait au responsable de Mensura , en considérant que le cas de Monsieur S était problématique et que l'on tournait en rond : « *monsieur S n'est pas jugé inapte malgré les recommandations qui l'empêchent d'assurer sa fonction au sein de la ... ? Ne sommes-nous pas au cœur même de l'inaptitude à la fonction ?* ». Elle soulignait qu'un employé commercial n'étant pas en mesure de gérer des plaintes de manière répétées et rapide ne pouvait exercer son activité. Elle poursuivait ses commentaires comme suit :

« Je ne mets absolument pas en doute les compétences professionnelles du docteur Delvaux mais ce type de positionnement place la ... dans une situation totalement impossible et stérile. J'ajoute que c'est également dommageable pour le travailleur qui reste dans une situation de « standby » depuis des années. Comme déjà expliqué nous ne pouvons pas créer des postes sur mesure. En tant que société d'utilité publique , nous devons pouvoir assumer nos services à la population : la satisfaction et le suivi clients sont au cœur de nos missions »

Le jour même, le docteur Guerrero répondait qu'aucune décision médicale n'était prise à la légère et qu'ils avaient conscience des difficultés organisationnelles qu'elles engendraient. Elle rappelait l'indépendance technique et morale de leur service et le rôle central de l'employeur ou du manager dans le processus de réintégration. Dans l'hypothèse où en raison de certaines circonstances, il n'est techniquement pas ou objectivement pas possible d'élaborer un plan, les motifs doivent être consignés dans un rapport que l'employeur doit tenir à disposition des fonctionnaires chargés du contrôle. Si l'employeur établit un plan, celui-ci se fait en concertation avec le travailleur, le CPMT et d'autres personnes susceptibles de contribuer à la réussite de la réintégration.

Ce médecin rappelait toutes les mentions que le plan devait contenir (description des adaptations , volume, horaire, contenu , formations nécessaires, durée de validité du plan...). Il était fait référence à un site qui permettait d'avoir des modèles. Elle terminait en indiquant qu'en l'espèce, la décision avait été largement pensée et discutée de manière collégiale .

Le 9 juin 2021, Unia réitérait la proposition d'organiser une réunion avec toutes les parties prenantes, en ce compris l'AVIQ et la médecine du travail.

Cette réunion a finalement eu lieu le 4 octobre 2021. Il ressort du compte rendu que :

- Monsieur S a rappelé que lorsqu'il travaillait au sein du call center avant son incapacité de travail, il bénéficiait des aménagements raisonnables suivants : reprise de travail en mi-temps médical et traitement des demandes par le GED uniquement (pas de prise de téléphone). Cet élément n'est pas contesté par les parties présentes, notamment par le responsable du call center.
- Selon la ... , il ne serait « pas possible de cumuler un mi-temps médical et des aménagements du poste de travail par des mesures AVIQ », au motif qu'il s'agit de deux types d'aménagements raisonnables distincts et non cumulables » ; il fût donc proposé à Monsieur S soit de faire un mi-temps médical durant lequel il devrait produire ce qui est attendu d'un employé en mi-temps, soit un mi-temps volontaire (demande de prestations réduites) sur lequel des aménagements raisonnables pourraient être activés via l'AVIQ. En outre, Monsieur S n'aurait plus droit à un mi-temps médical dès lors que la durée de celui-ci serait limitée dans le temps.
- Selon la ..., il n'est pas possible de diminuer les tâches à réactivité immédiate : d'une part, une réaffectation dans un autre service n'est pas possible et d'autre part, « *il n'est pas envisageable de ne confier que de la GED à Monsieur S , cette partie du travail représentant le côté plus léger de la fonction (bien que cette appréciation étant toute relative) et étant donc à conserver pour l'ensemble des travailleurs du service* ».

- La directrice RH lui a demandé ouvertement pour quelles raisons il refusait d'être mis à la pension !
- Le responsable de l'AVIQ a proposé que Monsieur S effectue un stage-découverte (non rémunéré) dans son ancien service, organisé par l'AVIQ afin de voir comment le travail a évolué et réfléchir aux aménagements raisonnables possibles (faire des temps de pause réguliers, revoir les objectifs en termes de temps de traitement, l'affecter à certaines tâches uniquement...). L'ensemble des parties a marqué son accord pour qu'il effectue le stage à la mi-novembre.
- Une réévaluation de la situation était prévue lors de la seconde quinzaine de novembre 2021 ainsi qu'une réévaluation du parcours de réintégration en février 2022.

Le 21 octobre 2021, la ... estimait que le compte rendu comportait des erreurs et s'opposait à la validation en l'état mais elle ne transmettra jamais ses remarques.

Monsieur S a sollicité de pouvoir suivre le stage découverte. La cour ignore pour quelle raison le stage n'a pu être effectué avant juillet 2022. En tout état de cause, la ... n'a jamais pris la peine d'effectuer l'évaluation de ce stage.

A la suite de celui-ci, le nouvel examen de pré-reprise est effectué par Mensura le 25 juillet 2022. Monsieur S est vu par un autre médecin qui considère qu'il peut reprendre un travail à mi-temps médical en lui octroyant des pauses de 10 minutes toutes les heures (à revoir dans 3 mois). Il faut néanmoins remettre cette décision manifestement dans le contexte du stage. Il est plus que probable que le médecin se soit prononcé en fonction de ce que Monsieur S a indiqué qu'il pouvait exercer suite à ses observations lors du stage « découverte ».

Le lendemain de cette recommandation, la ... transmettait à Monsieur S la procédure de demande de prestations réduites pour raisons médicales, en lui indiquant qu'il lui restait encore une possibilité pour 21 mois. La ... semblait donc encline à reprendre Monsieur S au travail dans le cadre d'un mi-temps.

Par courriel du 20 septembre 2022, Monsieur S revenait vers la ... à propos de sa reprise du travail. Il indiquait :

« *Sur base*

- *des recommandations des médecins que j'ai revus dernièrement (le docteur Cristina Guerrero, conseillère en prévention - médecin du travail chez Mensura, et le docteur Emilie Lommers, neurologue qui me suit pour le traitement de ma maladie),*

- ***ainsi que de la réalité de terrain avec laquelle j'ai pu renouer grâce au stage découverte effectué en juin dernier,***²

je souhaite demander la mise en place des aménagements suivants pour me permettre de reprendre le travail aussi vite que possible et dans des conditions adaptées à mes besoins découlant de mon état de santé :

1. *Reprise à mi-temps médical;*
2. *Possibilité de prendre une pause de 10 minutes toutes les heures;*
3. *Allègement de ma charge de travail;*
4. *Prioriser un travail administratif, notamment en diminuant au maximum les appels téléphoniques soulevant une problématique nécessitant une concentration importante assortie d'une réponse rapide, et en privilégiant le traitement de courriers dans la GED.*

Comme vous le savez, l'AVIQ s'est dit prête à octroyer à la ... une prime de compensation afin d'intervenir dans les coûts liés à la mise en place des aménagements précis qui seront décidés.

Je me tiens à votre disposition pour discuter plus en détails de l'organisation et la mise en œuvre concrète de mon retour et des aménagements nécessaires.

J'entame par ailleurs les démarches que vous m'avez rappelées dans votre email du 26 juillet, nécessaires pour la reprise à temps partiel médical. »

Le 29 septembre 2022, la ... se référait aux « recommandations » de Mensura et indiquait accepter l'occuper à raison de 50% de prestations réduites pour raisons médicales et à lui accorder des pauses de 10 minutes toutes les heures, à la condition qu'il suive la procédure interne applicable en matière de mi-temps médical.

L'employeur refusait donc implicitement les deux autres conditions (allègement de la charge de travail et privilégier le traitement du courrier dans la GED).

Le 15 octobre 2022, Monsieur S écrivait qu'il se réjouissait de la possibilité de reprendre le travail mais reformulait la demande des 2 autres aménagements : allègement de sa charge de travail et priorité à un travail administratif, notamment en diminuant au maximum les appels téléphoniques soulevant une problématique nécessitant une concentration importante assortie d'une réponse rapide, et en privilégiant le traitement des courriers dans la GED. Il indiquait avoir entamé les démarches nécessaires pour la reprise à temps partiel médical.

L'employeur n'a pas réagi à ce courrier.

Le 20 janvier 2023, la Commission des Pensions du MEDEX déclarait Monsieur S définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions de call center mais apte à l'exercice d'autres fonctions par voie de réaffectation dans les conditions suivantes : travail administratif.

² Mis en gras par la cour

Il est précisé dans cette décision que si à l'expiration d'un délai de douze mois prenant cours à dater de la notification de la décision, il n'avait pas été réaffecté, il obtiendrait d'office une pension définitive pour inaptitude physique prenant cours le premier jour du mois qui suit l'expiration du délai.

Par décision du 20 mars 2023, Mensura recommandait un « *travail administratif dans un autre service que le call center à mi-temps médical avec l'octroi de pauses de 10 minutes toutes les heures* ».

A défaut pour la ... d'y donner suite, le conseil de Monsieur S intervenait le 17 avril 2023 en précisant qu'il appartenait à l'employeur de réaffecter Monsieur S à un travail administratif dans le cadre d'un mi-temps médical avec des pauses de 10 minutes toutes les heures. A défaut, le refus serait considéré comme discrimination à moins qu'il ne soit établi que ces aménagements représenteraient une charge disproportionnée.

Ce n'est que le 4 août 2023 que la ... répondit par la voie de son conseil, après avoir rappelé l'historique du dossier, que :

- Monsieur S a été engagé comme ouvrier, il dispose d'une qualification professionnelle en hôtellerie et n'a pas le profil d'un administratif ;
- A la ..., seul un poste au call-center pouvait à la fois être qualifié de travail administratif et accueillir un travailleur ayant les qualifications de Monsieur S mais il est toutefois impossible d'adapter ce poste aux recommandations de Mensura car le travail nécessite une réactivité immédiate et une concentration soutenue.
- 15 à 20 % du temps de travail est concerné par le traitement du courrier.
- La jurisprudence européenne dispose que l'obligation d'aménagement raisonnable n'exige pas qu'une personne qui n'est pas compétente, ni capable, ni disponible pour remplir les fonctions essentielles du poste concerné soit recrutée, promue ou reste employée.
- Il est regrettable que Monsieur S accuse la ... de le discriminer, tenant compte des efforts effectués.

Entretemps, le 11 juillet 2023, Monsieur S a introduit son action en cessation.

5. POSITION DES PARTIES

La ... invoque :

- L'incompétence du tribunal et le renvoi devant le tribunal de 1^{ère} instance ;
- L'appel-nullité eu égard à la violation de ses droits de la défense et par conséquent l'annulation de l'ordonnance ;
- Le fait que la ... est une autorité administrative, liée par le décret du 23 avril 1986 (réformé par le décret du 7 mars 2001) et ses statuts ;
- L'attribution d'un emploi nécessite le respect de la procédure règlementaire et de conditions spécifiques attachées au poste à pourvoir, notamment la détention du diplôme que ne dispose pas Monsieur S ;
- Il en est de même en cas de réaffectation ;
- Le congé pour des prestations réduite est un régime temporaire et limité dans le temps.

Monsieur S et Unia soutiennent que :

- Les juridictions du travail sont bien compétentes ; il n'y a pas lieu à renvoyer au tribunal de 1^{ère} instance ;
- Monsieur S est porteur d'un handicap au sens du décret wallon du 6 novembre 2008 ;
- La ... a refusé les aménagements raisonnables ;
- Elle n'établit pas que les aménagements raisonnables constituent une charge disproportionnée ;
- Elle n'établit pas que Monsieur S ne dispose pas des compétences permettant une affectation dans un autre poste administratif ;
- Elle n'établit pas qu'un congé pour prestations réduites ne pourrait pas être accordé ;
- Elle ne démontre pas qu'il ne pourrait pas être réaffecté, la ... n'a pas fait appel à la commission de réaffectation prévue dans son propre statut ;
- Par conséquent, la discrimination est établie et l'ordonnance doit être confirmée ;
- La ... doit être condamnée à publier l'ordonnance à intervenir ;
- Les dépens doivent être à charge de la

6. DECISION DE LA COUR

6.1 Recevabilité de l'appel

L'appel principal du 17 août 2023, introduit dans les formes et délai, est recevable.

L'appel incident est également recevable pour être introduit dans les premières conclusions.

6.2 Fondement

6.2.1 Compétence des juridictions du travail

La ... invoque l'incompétence des juridictions du travail et sollicite le renvoi auprès du tribunal de 1^{ère} instance.

Dans sa version applicable à la Région Wallonne, l'article 578 du code judiciaire dispose que le tribunal du travail est compétent pour « *les contestations fondées sur le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, dans les domaines visés à par son article 5, §1er, 5° à 19°, et § 2* ». Or cet article 5 §2 prévoit que le décret s'applique aux relations statutaires et contractuelles de travail qui se nouent notamment au sein des personnes morales de droit public qui dépendent de la Région wallonne.

Par conséquent, le tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations fondées sur le décret lorsqu'elles concernent des relations de travail exercées au sein de la fonction publique wallonne, quelle que soit la qualité (contractuelle ou statutaire) de l'agent.

La ... est une personne morale de droit public dépendant de la région wallonne³.

C'est à raison que le Président du tribunal s'est estimé compétent et le déclinatoire de compétence soulevé n'est pas fondé. Il n'y a pas lieu à renvoyer la cause au tribunal de 1^{ère} instance.

6.2.2 l'appel-nullité

La ... estime qu'il n'est pas établi qu'elle a reçu une copie de la requête introductive d'instance, l'accusé de réception du pli judiciaire n'étant pas au dossier d'instance. Elle considère que ses droits de la défense ont été violés. L'ordonnance a été rendue par défaut dans son chef et donc sur base des seules déclarations des parties demanderesses. Elle sollicite la nullité de l'ordonnance du Président du tribunal.

Elle invoque l'appel-nullité au motif qu' « *Il n'existe aucun recours organisé en droit belge permettant de suspendre l'exécution d'un jugement, l'exécution d'office étant désormais légalement de droit, y compris pour les jugements rendus par défaut. Le présent appel-nullité est donc introduit pour que soit mise à néant la décision juridictionnelle violant de manière manifeste les droits procéduraux élémentaires de la ...* ».

L'appel-nullité est né, en droit belge, dans un contexte très spécifique, à savoir celui de l'exécution provisoire octroyée par le premier juge de façon irrégulière. En effet, avant les réformes « pots-pourris », l'article 1402 du code judiciaire interdisait au juge d'appel de priver

³ Art 1 et 34 ses statuts

l'intimé du bénéfice de l'exécution provisoire régulièrement accordée au premier degré de juridiction.

Depuis les différentes lois « Pot-pourri I », l'intérêt de l'appel nullité est amoindri. Cette théorie a vocation à s'appliquer dans toutes les hypothèses où le droit d'appel se trouve exclu ou restreint par la loi. Il en est ainsi par exemple des appels introduits par des mandataires de justice, notamment à propos de leur honoraires, lorsque la loi ne prévoit pas d'appel⁴.

Comme le souligne A. HOC⁵ :

*« La première condition pour qu'un recours puisse être restauré est **que la décision en cause ne soit susceptible d'aucun recours susceptible de redresser le vice affectant celle-ci**. Le recours restauré a donc une nature subsidiaire : il n'a vocation à être exercé que dans la mesure où il n'existerait aucun autre recours effectif.*

Le recours restauré n'est donc recevable que si le requérant a, au préalable, épuisé tous les autres recours effectifs à sa disposition. Si, en revanche, le requérant ne dispose plus d'un recours parce qu'il aurait omis de l'exercer dans les délais requis ou dans les formes prévues par la loi, il est irrecevable à en demander ensuite la restauration, car le recours existait mais n'a pas été exercé du fait de sa propre négligence.

Le recours susceptible de redresser le vice de la décision peut bien entendu consister en un recours ordinaire (appel, opposition) ou extraordinaire (cassation, tierce opposition), mais aussi prendre la forme d'un recours spécifique en lien avec la nature du vice allégué : on pense en particulier à la prise à partie, en cas de dol ou de fraude du magistrat (art. 1140 et s. C. jud. ; art. L141-3, COJ), à la procédure de récusation (art. 828 et s. C. jud. ; art. 341 et s. C. pr. civ.), ou à la procédure en rectification ou en réparation des décisions judiciaires (art. 794 et s. C. jud. ; art. 463 et 464 C. pr. civ.) »⁶.

En outre, l'appel-nullité produit un effet dévolutif de sorte qu'il n'y a pas de renvoi au premier juge et le juge d'appel statue à nouveau sur la cause en fait et en droit⁷.

Concernant plus spécifiquement le problème de l'exécution provisoire, l'article 1397, alinéa 1er, du Code judiciaire dispose que « *les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel* ». Toutefois lorsque l'appel est formé par la partie défaillante, il continue alors à produire un effet suspensif (art. 1397, al. 2). En revanche, certaines décisions définitives sont toujours exécutoires de plein droit, telles les ordonnances de référé (art. 1039

⁴ Voir notamment la contribution de R. Ghyselink, Le droit judiciaire, in « *le fil d'Ariane du règlement collectif de dettes*, Anthémis, sous le coord. de C. Bedoret, Anthémis, Limal, 2015. p 687

⁵ A. HOC, *De l'appel-nullité au recours restauré*, Larcier, Bruxelles 2019, pp. 42-101.

⁶ Mis en gras par la cour

⁷ CT Liège, 23 février 2021, RG 2021/al/17, JTT 2021/21, p 373- 375

C. jud.). En l'espèce, l'article 20 du décret de la Région wallonne du 6 novembre 2008 énonce que le jugement est exécutoire par provision, malgré tout recours et sans caution.

Néanmoins, l'article 1066, alinéa 2, 6°, du Code judiciaire, accorde désormais de plein droit le bénéfice des débats succincts en degré d'appel « en cas de recours contre une décision exécutoire par provision sans caution ni cantonnement ou dont l'exécution par provision est expressément autorisée ou refusée, les débats succincts étant limités à ces modalités particulières ».

En l'espèce, la ... n'a pas exécuté l'ordonnance litigieuse et n'a pas désiré plaider sur la question de l'exécution provisoire lors de l'audience d'introduction. Par conséquent la cour estime que l'appel-nullité est irrecevable à défaut d'intérêt puisqu'il ne permettrait pas d'obtenir un effet que ne conférerait pas l'appel principal.

6.2.3 Quant à la nullité de l'ordonnance dans le cadre de l'appel principal

Il ressort du dossier que la ... n'a pas été valablement convoquée en instance puisque d'une part le pli judiciaire n'a pas pu être présenté au plus tôt trois jours avant la date d'audience et que d'autre part, l'accusé de réception du pli judiciaire ne se trouve pas au dossier de la procédure. Selon l'article 803 du code judiciaire, le Président aurait dû ordonner que la requête soit signifiée par exploit d'huissier.

Si l'article 710 du code judiciaire prévoit que les délais pour les convocations sont prescrits à peine de nullité, en l'espèce, l'acte introductif d'instance n'est pas nul, c'est la notification par le greffe qui l'est.

L'article 780 du Code judiciaire prévoit les causes de nullité du jugement et l'article 864 les possibilités de couverture des nullités. La théorie des nullités ne s'applique toutefois pas aux décisions des cours et tribunaux, qui ne peuvent faire l'objet que de recours ou de rectifications⁸.

L'article 20 du Code judiciaire prévoit en effet :

« Les voies de nullité n'ont pas lieu contre les jugements. Ceux-ci ne peuvent être anéantis que sur les recours ou, le cas échéant, rectifiés sur les procédures prévues par la loi ».

Comme rappelé par la Cour de cassation⁹ :

« En vertu de l'article 20 du Code judiciaire, les voies de nullité n'ont pas lieu contre les jugements et ceux-ci ne peuvent être anéantis que sur les recours prévus par la loi; il

⁸ MARY, G., *op. cit.*, p. 1253.

⁹ Cass. (2e ch.) RG P.19.0114.F, 24 avril 2019 (Cl. A. / P.R., C.A.).

s'ensuit que l'arrêt qui, sur la voie de recours de l'appel, annule le jugement entrepris, le remplace, sans l'anéantir avec effet rétroactif ».

Outre le fait qu'il n'est pas prévu que la nullité d'une règle d'organisation judiciaire entraîne la nullité du jugement, la nullité du jugement prononcée dans le cadre de l'appel entraînerait l'effet dévolutif de la cause et ne permettrait pas un deuxième degré de juridiction, tel que souhaité par l'appelante.

L'ordonnance doit toutefois être réformée en ce qu'elle considère que le dossier de la procédure est régulièrement constitué.

6.2.4 la présence d'Unia à la cause

Bien qu'aucune des parties ne conteste la présence d'Unia, la Cour rappelle que l'article 4. 5° de la loi du 10 mai 2007 définit, depuis une loi du 17 août 2013, en vigueur au 15 mars 2014, le « Centre » comme étant le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, créé par l'accord de coopération du 12 juin 2013.

UNIA dispose de la personnalité juridique et est autorisée à agir en justice afin de faire cesser une discrimination en vertu de l'article 18 du décret. Unia peut agir en cessation tout comme elle est également habilitée à recevoir des signalements, à les traiter et à accomplir des missions de conciliation ou de médiation jugées utiles.

UNIA peut également prétendre sur base des articles 1382 et suivants du code civil, à l'indemnisation des frais exposés dans le cadre de la gestion des dossiers dont elle est saisie.

Les parties ayant conclu dans un seul jeu de conclusions, Monsieur S a manifestement marqué son accord sur cette action conformément à l'article 6 § 4 de l'accord de coopération du 12 juin 2013.

6.2.5 l'interdiction de discrimination : les dispositions applicables

6.2.5.1. Le principe de l'interdiction de discrimination

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination a transposé 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.

Son objectif est de créer 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 conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, **un handicap**, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale dans les

matières visées à l'article 5¹⁰. L'article 5 prévoit qu'entrent dans son champ d'application, à l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, les relations de travail.

Le Décret wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination reprend quasiment à l'identique les dispositions de la loi en ce qui concerne les relations statutaires et contractuelles de travail qui se nouent au sein des personnes morales de droit public qui dépendent de la Région wallonne.

On entend par relations de travail au sens du décret, les relations de travail, d'orientation, de formation et d'insertion professionnelles, à savoir les relations précontractuelles et les relations de travail à l'exception de celles visées par l'article 4, 1°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations, à l'article 5, 1°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination des femmes et des hommes et à l'article 4, 1°, de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie et les relations découlant de la mise en œuvre des compétences visées à l'article 5, 5° à 19°.

L'article 15 du décret interdit toute forme de discrimination qui 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 en situation de handicap.

Le décret fait une différence en son article 4 entre distinction directe et indirecte :

- L'article 4. 6° définit comme suit la notion de **distinction directe** : la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, personnels ou attribués par association, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;
- L'article 4. 7° définit comme suit la notion de **discrimination directe** : la distinction directe, fondée sur l'un ou plusieurs des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du chapitre IV;
- L'article 4. 8° définit comme suit la notion de **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

¹⁰ Art 3 de la loi

pour des personnes caractérisées par l'un ou plusieurs des critères protégés personnels ou attribués par association;

- L'article 4. 9° définit comme suit la notion de **discrimination indirecte** : la distinction indirecte, fondée sur l'un ou plusieurs des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du chapitre V;
- *Quant à une distinction directe*

Le principe est que 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.

- *Quant à une distinction indirecte*

L'article 9 prévoit que toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte :

- à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié 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 base d'un handicap, il soit démonstré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.

6.2.5.2 *La notion d'aménagements raisonnables*

On entend par « aménagements raisonnables », les mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne en situation de handicap dans les domaines pour lesquels le présent décret est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Il est expressément prévu que 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 en situation de handicap¹¹.

Dans son arrêt Ring, la cour de justice indique que la notion d'aménagement raisonnable doit être entendue comme visant l'élimination de barrières qui entravent la pleine et effective participation de travailleur handicapé à la vie professionnelle¹². L'aménagement peut être diversifié et doit être adapté à la situation concrète la personne handicapée. Ils doivent toutefois être raisonnables en ce sens qu'ils ne doivent pas constituer une charge

¹¹ Article 4, 13° du décret

¹² arrêt Ring CJUE 11 avril 2013, C 335/11 et C 337/11

disproportionnée pour l'employeur et doivent tenir compte des coûts financiers et autres qu'une telle mesure implique, de la taille de l'entreprise et des ressources financières de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide.¹³ **Une répartition des tâches**¹⁴ peut être considérée comme aménagements raisonnables, tout comme **une affectation à un autre poste** pour lequel il dispose des compétences et disponibilités¹⁵.

Le protocole d'accord signé entre l'État fédéral et les entités fédérées¹⁶ a établi un concept commun en matière d'aménagements raisonnables. Il détermine certains critères d'interprétation du concept et propose des indications afin d'évaluer le caractère raisonnable de l'aménagement notamment l'efficacité, la participation égalée autonome et la sécurité de la personne handicapée. Il y a lieu également d'ajouter le texte de la Convention des Nations unies sur le droit des personnes handicapées à savoir le respect de la dignité de la personne handicapée dans le choix de l'aménagement.¹⁷

L'abstention de mettre en place des aménagements raisonnables est constitutive par elle-même de discrimination pour autant qu'on puisse la qualifier de refus, ce qui suppose qu'une demande d'aménagements a été exprimée¹⁸. La loi ne prévoit aucune formalité particulière pour la demande.

Dans un arrêt du 11 avril 2014, particulièrement intéressant pour la présente cause dès lors qu'il considère que la réduction du temps de travail peut constituer un aménagement raisonnable, la Cour de Justice des Communautés européennes¹⁹ a adopté une interprétation large et a précisé la notion d'aménagements raisonnables comme suit :

50 « Il y a lieu de relever que ni l'article 5 de la directive 2000/78 ni le considérant 20 de celle-ci ne mentionnent la réduction du temps de travail. Il convient toutefois d'interpréter la notion de «rythmes de travail», qui figure audit considérant, afin

¹³ arrêt Ring , idem

¹⁴ Voir point 65 de CJUE 11 septembre 2019, C397 /18

¹⁵ CJUE 10 février 2022, C485/20

¹⁶ moniteur belge 20 septembre 2007

¹⁷ N. Denies et V Ghesquiere, « Les aménagements raisonnables en matière de handicap au sens de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines discriminations, approche pratique. In *Actualité du droit de la lutte contre la discrimination* », la charte , 2010 P.397

¹⁸ CT Bruxelles, 7 mai 2018, RG 2016/AB/133 , *juportal.be* ; CT Bruxelles, 23 octobre 2017, RG 2015/AB/934 *juportal.be*

¹⁹ CJUE, arrêt Ring précité

de déterminer si l'aménagement du temps de travail est susceptible de relever de cette notion.

51 *DAB et Pro Display font valoir à cet égard que ladite notion vise des éléments tels que l'organisation du rythme et des cadences du travail, par exemple dans le cadre d'un processus de production, ainsi que des pauses, de manière à soulager autant que faire se peut la charge du travailleur handicapé.*

52 *Toutefois, il ne ressort ni du considérant 20 ni d'aucune autre disposition de la directive 2000/78 que le législateur de l'Union ait entendu limiter la notion de «rythmes de travail» à de tels éléments et en exclure l'aménagement des horaires, en particulier la possibilité, pour les personnes handicapées qui ne sont pas ou plus dans la capacité de travailler à temps plein, d'effectuer leur travail à temps partiel.*

(...)

55 *Dès lors que, d'une part, le considérant 20 de la directive 2000/78 et l'article 2, quatrième alinéa, de la convention de l'ONU envisagent des mesures non seulement matérielles, mais également organisationnelles et, d'autre part, le terme «rythme» de travail doit être entendu comme la cadence ou l'allure à laquelle s'effectue le travail, il ne peut être exclu qu'une diminution du temps de travail puisse constituer l'une des mesures d'aménagement visées à l'article 5 de cette directive.*

56 *Il convient par ailleurs de relever que l'énumération de mesures appropriées destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap, contenue au considérant 20 de la directive 2000/78, n'est pas exhaustive et, partant, la réduction du temps de travail, même si elle ne relevait pas de la notion de «rythmes de travail», peut être considérée comme une mesure d'aménagement visée à l'article 5 de cette directive dans des cas où la réduction du temps de travail permet au travailleur de pouvoir continuer à exercer son emploi, conformément à l'objectif visé par ledit article.*

57 *Il y a lieu, toutefois, de rappeler que, selon son considérant 17, la directive 2000/78 n'exige pas qu'une personne qui n'est pas compétente, ni capable, ni disponible pour remplir les fonctions essentielles du poste concerné soit recrutée, promue ou reste employée, sans préjudice de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées, parmi lesquels figure une éventuelle réduction de leur temps de travail.*

(...)

60 *Ainsi qu'il ressort du considérant 21 de la directive 2000/78, il convient à cet égard de tenir compte notamment des coûts financiers et autres qu'une telle mesure*

implique, de la taille et des ressources financières de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide. »

6.2.5.3. Les sanctions en cas de discrimination

L'article 19 du décret dispose que :

« § 1er. 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 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 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°.

3° ces montants sont indexés sur une base annuelle, compte tenu de l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Dès l'entrée en vigueur du décret, ces montants sont adaptés à chaque 1er janvier en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation visé par l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays du mois de novembre de

l'année précédant l'indexation. L'indice de départ est celui du mois de novembre 2022 en base 2013, à savoir 127.92

4° les dommages et intérêts prévus par le décret peuvent être cumulés avec les indemnités de protection versées à la suite de la rupture d'une relation de travail, sauf disposition expresse contraire imposée par ou en vertu d'une loi ou d'un décret. »

Dans le cadre de l'action en cessation, à la demande de la victime de la discrimination, du Centre, de l'Institut ou d'un des organes visés à l'article 31, du Ministère public ou, selon la nature de l'acte, de l'auditorat du travail, le magistrat constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions du présent décret. 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 magistrat peut ordonner des injonctions positives qui visent à empêcher la répétition d'actes similaires constituant un manquement aux dispositions du présent décret.

Le magistrat peut également prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, tout en garantissant l'anonymat de la victime 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 contrevenant²⁰.

L'article 21 du décret dispose que le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, du Centre, de l'Institut ou de l'un des organes visés à l'article 31, 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 1385 nonies du Code judiciaire.

6.2.5.4 Quant à la preuve

L'article 29 du décret prévoit un allègement de la preuve pour la personne qui se prétend victime de discrimination :

« § 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 présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un ou plusieurs 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

²⁰ Article 20 du décret

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.

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

1° des statistiques sexuées générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale;

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect;

3° du matériel statistique sexué élémentaire qui révèle un traitement défavorable.

§ 4. Le Gouvernement peut, sur avis du Centre et de l'Institut, préciser les faits visés aux §§ 2 et 3. »

La Cour de justice de l'Union européenne a rappelé que lorsqu'il existe une présomption de discrimination, la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement exige que la charge de la preuve pèse alors sur l'autre partie au procès, qui doit prouver qu'il n'y a pas eu une violation dudit principe²¹.

6.2.5.5. Quant à la notion de handicap

La doctrine²² précise que le handicap engendre, en tant que critère protégé, une obligation positive, celle de l'aménagement raisonnable. Encore faut-il circonscrire les notions de « handicap ».

La notion de handicap n'est pas définie en droit interne mais elle l'est par la Cour de justice de l'union européenne qui la considère comme « *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 de traitement avec les autres travailleurs* »²³.

Le handicap suppose l'existence de barrières qui font obstacle à la pleine participation de la personne dans sa vie professionnelle. Il n'est pas requis que la personne se trouve complètement exclue de cette vie professionnelle; une gêne à l'exercice d'une activité professionnelle, qui fait obstacle à la pleine et égale participation de la personne suffit²⁴.

²¹ CJUE, 16.07.2015, C- 83/14 et par analogie CJUE, 17.07.2008, C-303-06,

²² C. CANAZZA, C. BOULANGER, J.F. NEVEN et PH. REYNIERS, « Le droit social de l'Union européenne et du Conseil de l'Europe », *Chronique belge de jurisprudence, novembre 2010 à octobre 2012*, Atelier de droit social, Université de Namur, Université de Saint Louis Bruxelles, Université catholique de Louvain, actes du Colloque interuniversitaire du 27 septembre 2013, pages 43 à 45 de la deuxième partie (chronique de jurisprudence novembre 2011 à octobre 2012).

²³ CJ UE, 11 avril 2013, précité ; CJUE 9 mars 2017, C406/15 et CJUE 18 janvier 2018, C 270/16

²⁴ CJ UE, 18 décembre 2014, C354/13

Comme le signale la cour du travail de Bruxelles, dans son arrêt du 23 octobre 2017, il n'y a pas lieu d'ajouter à cette définition un critère d'importance de gravité de la limitation envisagée distinctement. Ce critère est intégré dans la définition énoncée, en ce qu'elle requiert l'existence d'un obstacle à la pleine et effective participation de la personne à la vie professionnelle sur la base de l'égalité de traitement avec les autres travailleurs. Une limitation minimale n'est toutefois pas susceptible de constituer pareil obstacle.²⁵

Dans son arrêt du 1^{er} décembre 2016²⁶, la Cour de justice de l'union européenne a rappelé que les atteintes et limitations devaient être durables²⁷, ce qui doit être apprécié eu égard à l'existence ou non d'une perspective de rétablissement à court terme.

La cour en a précisé les contours :

- le fait que le travailleur relève d'un régime juridique d'incapacité temporaire n'exclut cependant pas que la limitation de la capacité soit durable ;
- le caractère durable de la limitation doit être examiné au regard de l'état d'incapacité telle que présentée par la personne à la date à laquelle l'acte allégué comme discriminatoire a été posé²⁸;
- l'entrave à la vie professionnelle doit être de longue durée.

Constitue donc un indice du caractère durable de la limitation le fait qu'à la date de l'acte litigieux l'incapacité de la personne ne présente pas une perspective bien délimitée quant à son achèvement à court terme.

Les causes des atteintes et limitations sont indifférentes. Ainsi dans son arrêt Ring la cour de justice a précisé que « *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 œuvre l'égalité de traitement, d'admettre que celle-ci puisse appliquer en fonction de l'origine du handicap* »²⁹. De même, il n'est pas requis que le handicap atteigne un certain seuil, une simple gêne peut suffire³⁰

Ont ainsi été reconnus comme handicap : un cancer³¹, une épilepsie³², la luxation d'un coude

²⁵ CT Bruxelles, 23 octobre 2017, RG 2015/AB/934, juportal.be

²⁶ CJ UE, 1er décembre 2016, C395/15

²⁷ CJUE 18 décembre 2014, C354/13

²⁸ CJUE, 1er décembre 2016, C395/15,

²⁹ arrêt Ring, précité

³⁰ CJUE, 18 mars 2014

³¹ CT Bruxelles 20 février 2020, RG 2016/ab/959, commentaire sur terra.laboris.be

³² Ord. TT Bruxelles, 30 novembre 2006, *chr. dr. soc.*, 2008, p24

à la suite d'un accident de travail³³, un état d'obésité³⁴, du diabète³⁵...

La charge de la preuve de la connaissance du handicap par l'employeur incombe aux travailleurs³⁶.

6.2.6 Application en l'espèce

6.2.6.1 *le handicap*

Monsieur S est atteint de sclérose en plaque. Il ne peut être contesté – et la ... ne le conteste pas - qu'il s'agit d'un handicap au sens du décret qui a des conséquences sur sa capacité au travail.

Monsieur S n'est plus en mesure d'exercer un travail d'employé consistant à répondre au téléphone, tel qu'organisé dans un call center.

Interrogé par Unia, le médecin du travail estime que « *Monsieur S serait tout à fait capable de gérer des appels téléphoniques mais les appels soulevant une problématique nécessitant une concentration importante assortie d'une réponse rapide seraient compliqués à mon sens. Ce ne sont pas les appels téléphoniques qui poseraient problème mais plutôt leur objet et rapidité de résolution. Je pense qu'il pourrait tout à fait être occupé à des tâches qui nécessitent une certaine concentration mais pas de façon trop prolongée et à une cadence trop rapide* »

L'employeur ne conteste pas la nécessité de mettre en place des aménagements raisonnables mais considère que ceux-ci représenteraient :

- soit une charge disproportionnée s'il fallait que Monsieur S conserve son poste au call center
- soit impossible s'il fallait le réaffecter dans une autre fonction, Monsieur S ne répondant pas aux conditions de qualification des places vacantes.

6.2.6.2 *le refus d'aménagements raisonnables*

Monsieur S a sollicité des aménagements raisonnables à plusieurs reprises depuis 2013.

³³ CJUE 1^{ER} décembre 2016, aff c395/15

³⁴ CJUE 18 décembre 2014, CT Liège, 12 octobre 2017, RG 2016,/AN/169, *terra.laboris.be*

³⁵ CT Anvers, 21 novembre 2011, RG 2010 /AA/344, *chr dr soc* 2012, 1, p21

³⁶ CT Liège, 13 novembre 2014, RG 2013/AL/573, *juportal.be*

Le 20 novembre 2022, il réclamait encore :

1. *Reprise à mi-temps médical;*
2. *Possibilité de prendre une pause de 10 minutes toutes les heures;*
3. *Allègement de la charge de travail;*
4. *Prioriser un travail administratif, notamment en diminuant au maximum les appels téléphoniques soulevant une problématique nécessitant une concentration importante assortie d'une réponse rapide, et en privilégiant le traitement de courriers dans la GED.*

Dans un premier temps, en août 2019, la ... s'est retranchée derrière l'avis de la médecine du travail pour indiquer que Monsieur S n'avait pas été déclaré apte au travail alors qu'elle avait très bien compris que la décision comportait une erreur puisque la décision du médecin du travail suggérait de reprendre le travail avec les aménagements suivants :

« Reprise du travail autorisée à mi-temps médical par demi-journée / pas de tâches nécessitant une réactivité mentale immédiate et une concentration soutenue / pour une durée de 6 mois / A réévaluer après 6 mois / une analyse des tâches à effectuer devrait être réalisée par l'AVIQ »

D'ailleurs, le 13 novembre 2019, la ... informait Monsieur S que compte tenu des restrictions médicales émises par MENSURA, elle était au regret de l'informer qu'aucun poste de travail répondant aux conditions prescrites n'avait malheureusement pu être trouvé.

Etrangement, elle n'a jamais fait appel à l'AVIQ pour analyser les tâches que Monsieur S pourrait encore exercer alors que cette analyse aurait pu démontrer qu'il était impossible d'aménager le poste de travail si c'était effectivement le cas.

Par la suite , la ... a invoqué différents motifs pour prétendre qu'il n'était pas possible de mettre en place des aménagements raisonnables ou que le cas échéant, ils représenteraient une charge disproportionnée.

Or, la cour estime qu'il était tout-à-fait possible de maintenir Monsieur S dans un poste d'employé commercial répondant aux recommandations de la médecine du travail, et d'autre part que les aménagements raisonnables ne constituaient pas une charge disproportionnée. Il y a manifestement eu une volonté délibérée d'inciter Monsieur S à accepter une pension d'invalidité

1. La possibilité d'aménager son poste de travail.

Il ressort des échanges de courriers qu'il était possible de faire travailler Monsieur S au call-center, exclusivement au traitement du courrier en lui confiant la GED.

En effet, non seulement Monsieur S avait déjà fait l'objet d'un tel aménagement (suppression de certaines tâches, gestion du rythme de travail et quantité de travail, octroi de pauses régulières)³⁷ et l'employeur ne démontre pas en quoi l'organisation du travail posait problème. Il n'est pas davantage démontré que Monsieur S ne serait pas compétent pour répondre au courrier. Au contraire, selon la responsable du RH, tout opérateur du call center est amené à traiter du courrier de sorte que ces tâches entraient bien dans sa fonction.

Certaines tâches ne demandent pas la même réaction immédiate que celle de répondre incessamment à des plaintes au téléphone. Il en est ainsi du traitement d'une partie du courrier de première ligne. En effet, il ne faut pas nécessairement être juriste pour acter un déménagement ou pour accorder des délais de paiement. Selon la responsable RH « *cette partie du travail représente effectivement le côté plus léger de la fonction* »

Par ailleurs, si entretemps, le système informatique a changé (ce qui ne semble pas établi), il appartenait à l'employeur de former Monsieur S.

A aucun moment, la ... ne s'est conformée à son obligation d'établir un rapport justifiant l'impossibilité de mettre en place ces aménagements raisonnables ou le fait qu'ils représentaient une charge disproportionnée, bien que cela lui ait été rappelé à plusieurs reprises que ce soit par le conseil de Monsieur S, par Unia et par le médecin du travail.

Les médecins du travail qui connaissent la structure et l'organisation de la ... ont estimé que ces aménagements étaient possibles.

Enfin, alors qu'il a été proposé, de l'accord de toutes les parties, à Monsieur S d'effectuer un stage afin de vérifier ce qui avait changé au call center et ce qui serait possible de lui confier, la ... n'y a donné aucune suite alors qu'il était prévu de faire le point après celui-ci. Or, de son côté, Monsieur S a sollicité son retour au travail à mi-temps, au call center en privilégiant le traitement de courrier dans la GED, ce qui démontre que dans son esprit, le retour à un travail administratif au call center était possible.

Un allègement des exigences d'efficience peut constituer un aménagement raisonnable tout comme la prestation d'un mi-temps. Contrairement à ce qu'elle invoque, la ... n'établit pas qu'il est interdit de cumuler les aménagements. Les dispositions en la matière font bien état d'« aménagements raisonnables » au pluriel.

2. Le caractère raisonnable des aménagements

³⁷ Voir le compte rendu de la réunion et les mesures couvertes par l'AVIQ lorsqu'elle a accordé une compensation financière

La ... soutient qu'elle n'est pas contre le fait de lui accorder des aménagements raisonnables s'ils le sont effectivement puisqu'elle l'a déjà fait. C'est oublier qu'en avril 2013, il a déjà fallu l'intervention du syndicat qui s'est plaint de ne pas avoir reçu d'accusé de réception.

L'argument³⁸ selon lequel Monsieur S ne pourrait s'occuper exclusivement du courrier dans le GED doit être écarté tenant compte des propres déclarations de la responsable RH puisqu'elle indique que la ... reçoit en moyenne 1000 courriers et 3000 appels téléphoniques par jour. Si l'on se réfère aux conditions d'efficacité exposées, un courrier doit être traité en moyenne sur une durée de 8 minutes. Sur base d'un mi-temps, Monsieur S serait amené à traiter 30 courriers (4 h x 60 minutes / 8 minutes) par jour. Par conséquent, la ... ne peut raisonnablement soutenir que le fait d'accorder à Monsieur S le traitement de 30 courriers par jour aurait une incidence sur l'organisation du travail des autres collègues qui devraient passer plus de temps au téléphone ou que son éventuelle lenteur (non établie à ce stade) entraînerait des retards en cascade difficilement supportables pour le service. Pour rappel, la ... occupe plus de 1.300 travailleurs en équivalent temps plein dont 575 employés et précise que son pôle commercial gère plus d'un million de clients. La cour rappelle à cet égard que les aménagements raisonnables peuvent consister en des mesures organisationnelles.

De même, l'argument de la rentabilité ne peut constituer un obstacle puisque l'AVIQ est d'accord d'intervenir. Du 1^{er} juin 2016 au 31 mai 2017, l'AVIQ est intervenue à raison de 45 % du coût salarial de Monsieur S, ce qui n'est pas négligeable. Le fait que Monsieur S ne réponde pas aux exigences de rentabilité (le pourcentage de 85 % peut effectivement être revu à la baisse) constitue en soi un aménagement raisonnable et comme précisé ci-dessus, n'aura qu'une incidence limitée sur la masse de courrier à traiter (on parle d'un retard éventuel sur 3 % du courrier réceptionné par jour). L'impact financier – qui doit être vérifié *in concreto* – sera relativement faible si Monsieur S exerce dans le cadre d'un mi-temps médical ou compensé par des aides de l'AVIQ. Il serait d'ailleurs intéressant de connaître le taux d'emploi effectif par rapport aux 575 employés occupés au sein de la ... afin de déterminer le pourcentage du travail non réalisé par des personnes en incapacité et leur coût salarial, comparé au coût des aménagements raisonnables de Monsieur S.

Alors que la ... a prétendu pendant plusieurs années que Monsieur S ne pouvait bénéficier du régime de prestations réduites ; en septembre 2022, la ... a finalement accepté d'occuper Monsieur S au call center à condition qu'il suive la procédure interne en matière de mi-temps médical, ce qui démontre que ce régime était possible. Finalement, la ... reconnaîtra qu'il peut encore bénéficier de ce régime durant 21 mois. Parallèlement, il appartient à la ... de voir avec l'AVIQ quelles sont les possibilités de compensations financières au terme de ces 21 mois.

³⁸ Pour rappel la responsable RH a prétendu que « *il n'est pas envisageable de ne confier que de la GED à Monsieur S, cette partie du travail représentant le côté plus léger de la fonction (bien que cette appréciation étant toute relative) et étant donc à conserver pour l'ensemble des travailleurs du service* ».

Il n'est donc nullement établi que les aménagements sollicités ne sont pas raisonnables ou qu'ils représentent une charge disproportionnée.

3. La volonté manifeste de la ... de ne pas mettre en place ces aménagements raisonnables

Il ressort à suffisance des pièces du dossier que l'intention de la ... était d'inciter Monsieur S à prendre sa pension d'invalidité et de ne pas mettre en place les aménagements raisonnables :

- La ... a été très peu réactive aux demandes de Monsieur S et aux recommandations de la médecine du travail. Ainsi il n'y a eu aucune suite du dénommé David tel qu'annoncé dans le courrier du 11 avril 2018, jusqu'au 13 août 2019, date à laquelle la ... a sollicité un trajet de réintégration. La ... n'a jamais pris l'initiative de prendre contact avec Monsieur S après les décisions de la médecine du travail ni après la réalisation de son « stage d'observation ». Elle n'a jamais mis en place la procédure de concertation prévue dans le cadre du trajet de réintégration.
- La ... n'a jamais convoqué l'AVIQ pour examiner toutes les pistes suite aux recommandations de la médecine du travail et du courrier d'Unia du 1^{er} juillet 2020. Après s'être déclarée ouverte à une telle réunion, la ... a fait marche arrière par la voie du conseiller psychosocial au sein du SIPP qui a prétendu que la pertinence d'une réunion en présence des parties et l'AVIQ était remise en cause.
- La ... prétexte le fait que son règlement pour les prestations réduites n'est pas encore revu pour ne pas donner suite à la demande de Monsieur S alors qu'il suffisait d'appliquer l'ancienne mouture du règlement.
- Finalement, lors de la réunion organisée pour envisager la reprise de travail, la responsable RH lui a clairement posé la question de savoir pourquoi il n'acceptait pas la pension d'office. Ultérieurement, cette dernière a tenté d'influencer le médecin du travail pour faire revoir sa position en invoquant que la situation était dommageable pour Monsieur S qui restait dans une situation de « standby » depuis des années. Sa remarque obligera le médecin du travail à lui rappeler d'une part, son indépendance et d'autre part, la procédure à suivre si elle estime que les aménagements raisonnables sont techniquement ou objectivement impossibles à réaliser, rapport qui ne sera jamais rédigé.
- Il est répété à plusieurs reprises que Monsieur S a été engagé comme ouvrier et qu'il ne disposerait pas des qualifications pour occuper un poste d'employé. Or c'est oublier que Monsieur S a réussi, après avoir suivi une formation, le test mis en place par la ... lors de la disparition de certaines fonctions d'ouvrier.

- Alors qu'Unia demande des documents afin de s'assurer que les aménagements raisonnables sollicités constituent une charge disproportionnée, la ... ne communiquera aucun document. La ... n'a jamais été en mesure de démontrer qu'elle avait interrogé tous les autres services.
- Bien que la ... ne cesse de soutenir qu'elle est liée par son statut et qu'une demande de réaffectation a été formulée, elle n'a jamais fait appel à la commission de réaffectation, violant ainsi son propre statut. En effet, le règlement en matière de réaffectation prévoit que la Commission de réaffectation « *est saisie après réception par le service des ressources humaines du rapport de la médecine du travail ou du Service de santé administratif constatant l'état de santé du membre du personnel et qui mentionne les activités encore susceptibles d'être prestées par celui-ci* ». Après analyse du dossier, cette commission statue sur la réaffectation du travailleur et peut formuler, de manière motivée, soit une proposition de réaffectation, soit un constat d'impossibilité momentanée de réaffectation, soit un constat d'impossibilité définitive de réaffectation (art. 4, §2). Autrement dit, le statut lui-même prévoit une procédure dans le cadre de laquelle la commission examine les possibilités de réaffectation du travailleur. La responsable RH n'a jamais respecté cette procédure.

Cette volonté délibérée de ne pas mettre en place les aménagements raisonnables constitue de la discrimination.

C'est donc à raison que le Président du tribunal a accordé l'indemnité forfaitaire de 6 mois. En effet, il n'est pas démontré que le traitement défavorable aurait été adopté en l'absence de discrimination. Le montant de l'indemnité n'est pas contesté.

Le jugement doit être confirmé à cet égard.

6.2.6.3 L'injonction de cesser la discrimination

D'emblée la question se pose de savoir si l'on peut, en vue d'obliger une partie à cesser un comportement (à savoir lui enjoindre une injonction négative), la contraindre à effectuer une action positive.

A cet égard, l'article 20 du décret susmentionné prévoit que le juge peut imposer des injonctions positives pour faire cesser la discrimination, éventuellement sous astreinte. Bien que cette position soit admise par la Cour de cassation qui confirme que « le juge qui ordonne la cessation d'un comportement peut contraindre son auteur à accomplir les actes nécessaires

à la cessation de ce comportement »³⁹, la problématique subsiste dès lors que l'on se trouve dans le contexte des relations de travail pour lesquelles doctrine et jurisprudence reconnaissent l'autonomie des volontés des parties et le fait que l'on ne peut contraindre personne à travailler pour une autre.

En l'espèce, force est de constater que nous sommes dans le secteur public et que Monsieur S a été nommé. Il n'y a donc pas de « contrat » à l'égard de l'administration, qui de surcroît serait conclu *intuitu personae*. Néanmoins, dans le secteur public, on reconnaît à l'administration un certain pouvoir discrétionnaire que le juge est tenu de respecter en vertu de la séparation des pouvoirs. Bien qu'en l'espèce, la ... n'est pas une administration mais une personne de droit public, elle est néanmoins obligée de respecter ses propres statuts de sorte que l'on voit mal un juge, lui enjoindre, au nom d'actions positives, de nommer une personne, de la réaffecter dans une fonction différente, de la réintégrer si elle a été licenciée et encore d'ouvrir des vacances de postes.

Dans son arrêt du 20 juin 1988, la Cour de cassation avait déjà énoncé que :

« (...) l'article 133 de la loi de réorientation économique du 4 août 1978 permet notamment à la juridiction saisie, comme en l'espèce, d'un litige portant sur l'application du titre V de celle loi, d'enjoindre d'office à l'employeur, dans le délai qu'elle fixe, de mettre fin à la situation discriminatoire en matière de conditions et critères de licenciement, reconnue comme discriminatoire sur la base des dispositions de ce titre V ;

Attendu que cet article ne permet toutefois pas au juge, que celui-ci statue au fond ou en référé, d'ordonner à l'employeur de réintégrer dans l'entreprise un travailleur qui aurait été irrégulièrement licencié ensuite d'une discrimination entre travailleurs masculins et féminins ;

Que dès lors, en déclarant le juge 'sans pouvoir aucun pour forcer les parties à demeurer dans les liens d'un contrat de travail et à exécuter effectivement celui-ci alors que l'une d'elles a décidé de rompre ce lien', l'arrêt ne viole aucune des dispositions légales indiquées dans le moyen (...) »⁴⁰.

³⁹ Cass., 23 juin 2005, R.G. C.04186.F, www.juportal.be ; il s'agit de l'application du principe à propos d'une autre disposition

⁴⁰ Cass., 20 juin 1988, *Pas.*, 1988, I, p. 1265 – cet arrêt ne concerne pas la réglementation anti-discrimination applicable au présent litige, mais indique la position de la Cour de cassation quant au principe de l'autonomie de la volonté ; dans le même sens, voy. somm. C.T. Bruxelles (référé), 28 janvier 2016, R.G. 2015/CB/14, www.juportal.be ;

Ces principes sont rappelés en doctrine comme le relevait notre cour encore récemment ⁴¹

Selon M. PÂQUES⁴², « dans les contentieux de droits subjectifs, le juge ne peut condamner l'administration sans avoir constaté que celle-ci a agi contrairement au droit. Il doit établir une illégalité dans le contentieux de la reconnaissance du droit ou une faute dans le domaine de la responsabilité de droit commun. (...). En outre, une fois l'illégalité ou la faute constatée, le juge ne peut prononcer de condamnation qu'en respectant le pouvoir d'appréciation de l'administration quand elle en dispose. La séparation des pouvoirs impose ces limites à la compétence judiciaire. Plus généralement, la séparation des fonctions d'administrer et de juger impose ces limites à toute action juridictionnelle. En d'autres mots, il s'agit pour le juge de respecter une distinction fondamentale entre la légalité et l'opportunité, tant dans la censure de ce que l'administration a fait que pour déterminer l'étendue de la condamnation. »

M Joassart⁴³ écrit à propos de la séparation des pouvoirs :

« La séparation des pouvoirs constitue en droit belge un principe général de droit à valeur constitutionnelle. Même si ce principe n'est énoncé expressément dans aucune disposition constitutionnelle, la Constitution, considérée dans son ensemble, en consacre l'application. Il ne s'agit pas que d'un principe d'organisation politique mais également d'une norme juridique qui peut être invoquée devant le juge judiciaire de deux manières différentes. Premièrement, dans le cadre d'un déclinatoire de juridiction (...). Deuxièmement, il se peut également que le juge judiciaire, saisi d'un litige entrant en principe dans le cadre de ses attributions, soit invité à statuer sur l'opportunité d'un acte du pouvoir législatif ou exécutif là où la Constitution ou la loi leur reconnaissent une marge d'appréciation ou un pouvoir discrétionnaire (...). Dans ce cas, le principe de la séparation des pouvoirs peut également apparaître comme un moyen de défense qui est également d'ordre public et susceptible d'être invoqué pour la première fois devant la Cour de cassation. (...) »

10. (...) Les trois principales limites du pouvoir judiciaire en droit positif sont des applications de ce principe de la séparation des pouvoirs.

(...) 13. La troisième limite concerne l'interdiction de statuer en opportunité. La question de l'opportunité relève des pouvoirs législatif et exécutif. Le juge ne statue qu'en application de la règle de droit. Même le pouvoir de pleine juridiction ne permet pas à un juge de se placer sur le plan de l'opportunité, ce qui serait inconciliable avec les principes qui régissent les rapports entre l'administration et les juridictions. Lorsqu'aucune norme n'impose un comportement déterminé à l'autorité, celle-ci se voit

⁴¹ CT Liège , 26 septembre 2022, RG 2020 /AL/496

⁴² M. Pâques, « Séparation des pouvoirs et condamnation de l'administration », dans *Principes de contentieux administratif*, 1^e éd., Bruxelles, Larcier, 2017, p. 178 et s.

⁴³ M. JOASSART, « Le juge civil et la séparation des pouvoirs – Commentaire des arrêts de la Cour d'appel de Bruxelles du 21 février 2014 et du 12 septembre 2014 », *A.P.T.*, 2016/4, p. 435 et s

reconnaître par le juge une 'liberté politique' qui doit lui permettre d'agir de manière discrétionnaire dans l'intérêt général. »

En l'espèce, le Medex estime que Monsieur S « *est définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions mais apte par voie de réaffectation dans les conditions suivantes : travail administratif* ». Cette décision est motivée comme suit :

« une reprise de travail en prestations réduites (3 décisions A3 PR) n'a pu être mise en place car les recommandations de Mensura n'ont pas pu être appliquées dans le cadre du poste actuel. Impossibilité définitive de reprendre le travail dans le même environnement (call center). Est définitivement inapte à l'exercice normal et régulier de ses fonctions ; reste néanmoins apte à prester dans un service dans les conditions suivantes : travail administratif »

Si la cour admet que Monsieur S ne peut plus exercer son travail consistant à répondre incessamment au téléphone (ce qui suppose un travail de téléphonie à raison de 80 % de son temps de travail), elle relève que la décision est motivée sur des considérations partiellement erronées, à savoir sur le fait que les recommandations de la médecine du travail n'ont pas pu être appliquées dans le service call center alors qu'en réalité c'est parce que la ... n'a pas voulu les appliquer. Dès lors que Monsieur S est apte à un travail administratif, comme évoqué ci-dessus, ce travail peut être exercé au sein du service call center.

La cour ignore si d'autres fonctions peuvent réellement être exercées par Monsieur S au sein de la Elle n'a pas suffisamment de vue sur l'organisation structurelle des services ni sur les compétences professionnelles de Monsieur S. Elle s'étonne néanmoins qu'on ne puisse occuper Monsieur S dans une fonction administrative relativement peu spécialisée lorsqu'on occupe plus de 570 employés.

La cour souligne qu'il n'a jamais été demandé de créer un poste sur mesure ou de nommer Monsieur S dans une autre fonction ou à un autre grade. La ... est en effet une personne morale de droit public, tenue par les dispositions de son décret. Néanmoins, alors qu'elle n'a cessé de rappeler son obligation de respecter le statut, la cour constate qu'elle n'a pas fait appel à la commission de réaffectation. La cour pourra difficilement ordonner à la ... de réaffecter Monsieur S dans une autre fonction sans violer le principe de la séparation des pouvoirs.

La cour relève cependant, comme l'invoque la ... , que l'article 117 de la loi du 14 février 1961 d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier dispose que la pension prématurée pour motif de santé ou d'inaptitude physique peut être accordée à titre définitif si les instances médicales visées au § 2 reconnaissent que l'agent est définitivement inapte à remplir d'une manière régulière ses fonctions ou d'autres fonctions par voie de réaffectation **ou de réutilisation dans un autre emploi mieux en rapport avec ses aptitudes physiques**, suivant les règlements applicables dans les différents services publics. Dans tous

les autres cas, à l'exception de celui visé au § 3, alinéa 3, la pension est accordée à titre temporaire pour une durée maximum de deux ans.

La cour estime par conséquent que trois solutions se présentent à l'employeur :

- D'une part, maintenir Monsieur S dans sa fonction actuelle d'employé au call center avec les aménagements raisonnables suivants :
 1. Reprise à mi-temps (mi-temps médical ou compensé par des aides de l'AVIQ) ;
 2. Possibilité de prendre une pause de 10 minutes toutes les heures;
 3. Traitement exclusif de courriers dans la GED.

En effet, ce travail est toujours possible et la cour estime qu'il répond aux conditions imposées tant par la médecine du travail que par le Medex puisque la fonction devient exclusivement administrative. La ... ne peut soutenir que Monsieur S n'a pas les qualifications pour le faire puisqu'elle prétend que tout le personnel du call center exerce ces fonctions à raison de 20% de son temps de travail. De ce fait, la cour n'impose pas à la ... une décision de réaffectation mais lui enjoint d'instaurer des aménagements raisonnables par une répartition différente du travail.

Si l'on se réfère à la décision du médecin du travail, il n'est pas impossible qu'à terme Monsieur S puisse reprendre un travail adapté à temps plein de sorte que sa demande de réduction de prestations à temps partiel ne doit pas, à ce stade, être considérée comme une demande de temps partiel définitif. Le médecin du travail prévoyait d'ailleurs de le revoir au terme d'une année.

Il n'est d'ailleurs pas interdit à Monsieur S de téléphoner à l'un ou l'autre client pour obtenir des renseignements. En effet la cour rappelle ce qu'indiquait le médecin du travail : « *Il me semble que Mr S serait tout à fait capable de gérer des appels téléphoniques mais les appels soulevant une problématique nécessitant une concentration importante assortie d'une réponse rapide seraient compliqués à mon sens. Ce ne sont pas les appels téléphoniques qui poseraient problème mais plutôt leur objet et rapidité de résolution. Je pense qu'il pourrait tout à fait être occupé à des tâches qui nécessitent une certaine concentration mais pas de façon trop prolongée et à une cadence trop rapide* ».

Comme précisé, sur 1000 courriers qui entrent en moyenne par jour, il peut être confié à Monsieur S exclusivement le traitement du courrier de première ligne. C'est d'ailleurs ce qu'il avait sollicité en juillet 2022 après avoir effectué son stage d'observation que la ... n'a jamais pris la peine d'évaluer.

La cour estime par conséquent que cette solution reste d'actualité, nonobstant la demande d'être désormais affecté dans un autre service. En effet, rien ne démontre que son état de santé ne lui permet pas de reprendre son ancienne fonction ainsi aménagée.

- D'autre part, inviter Monsieur S devant la commission de réaffectation afin de vérifier si une nouvelle fonction peut lui être octroyée eu égard à ses qualifications (il doit toutefois être tenu compte du fait qu'il a réussi les tests internes pour être considéré comme employé commercial). Il est d'ailleurs étonnant que la ... ne l'ait pas encore convoqué devant cette commission. Tant que cette commission ne s'est pas prononcée, il n'est pas établi qu'aucune réaffectation n'est pas possible. Néanmoins, vu l'absence de transparence dont a fait preuve la ... quant aux postes vacants dans l'entreprise (voir notamment les documents sollicités par Unia) , la cour émet des doutes quant au fait que tous les membres de cette commission puissent se prononcer en toute connaissance de cause.
- Enfin occuper Monsieur S à un poste administratif par « voie de réutilisation » pour une fonction qui n'exige pas des compétences spécialisées. Ce n'est pas parce que Monsieur S a été affecté au service call center qu'il ne peut pas réaliser des tâches administratives d'employé commercial dans un autre service. On peut effectivement subodorer qu'il existe au sein de la ... une fonction d'employé que Monsieur S pourrait remplir par voie de réutilisation. Il eut d'ailleurs été intéressant de savoir si tous les anciens ouvriers ont été exclusivement réaffectés dans le service commercial au call-center.

En conclusion, s'il est exact qu'en vertu du principe de la séparation des pouvoirs et du pouvoir discrétionnaire de l'administration, la cour ne peut décider en lieu et place de la ..., d'affecter Monsieur S à un autre poste ou d'ouvrir une vacance d'un poste, il peut néanmoins être imposé à la ... d'occuper Monsieur S à sa fonction d'employé au call center avec les aménagements suivants :

1. Reprise du travail **à mi-temps, au plus tard le 4 décembre 2024**, le temps pour Monsieur S d'être examiné par la médecine du travail avant la reprise et tenant compte du fait qu'il a sollicité un mi-temps médical.
2. Le travail consistera **dans le traitement du courrier dans le GED (en première ligne)**, à moins qu'un autre travail administratif répondant à la formation de Monsieur S puisse lui être confié, par voie de réaffectation en passant par la commission de réaffectation ou par voie de réutilisation.

3. Possibilité de prendre des pauses de 10 minutes toutes les heures.

L'ensemble de ces mesures constitue un allègement du travail et il n'est pas nécessaire d'imposer d'autres conditions.

En vue de lister les tâches qui seront confiées à Monsieur S, **une réunion devra être organisée** en présence de l'AVIQ afin que celle-ci puisse également se prononcer sur les aides à accorder. L'invitation à cette réunion devra être fixée avant la fin de l'année 2023.

La cour ne peut qu'inviter les parties à évaluer la situation au terme d'une durée d'un minimum de 6 mois de travail effectif. Dans l'hypothèse où monsieur S doit suivre une formation pour utiliser le programme informatique⁴⁴, celle-ci doit être organisée au plus vite et en tout cas avant le 3 janvier 2024.

6.2.6.4 Les astreintes

L'article 21 du décret prévoit cette possibilité, conformément aux articles 1385 bis et 1385 nonies du code judiciaire.

La cour a relevé la volonté délibérée de la ... de ne pas mettre en place les aménagements raisonnables. Alors que diverses obligations lui avaient été rappelées, elle n'a établi ni le rapport circonstancié démontrant que des aménagements constituaient une charge disproportionnée ou étaient impossibles et n'a toujours pas fait appel à la commission de réaffectation.

Par conséquent, la tentation pour la ... de ne pas exécuter l'ordonnance est réelle. En outre, à défaut pour Monsieur S de ne pas reprendre le travail pour le 20 janvier 2023, il obtiendra d'office une pension définitive.

Par conséquent, la cour estime que la condamnation d'une astreinte s'impose.

La cour ne voit pas en quoi le principe de la séparation des pouvoirs empêcherait la condamnation d'une astreinte dès lors qu'elle n'a prononcé aucune condamnation en contradiction avec les dispositions du statut.

⁴⁴ Il ne ressort pas de son stage d'observation, qu'il ne serait toutefois pas en capacité d'utiliser le programme informatique.

Monsieur S sollicite la condamnation d'une astreinte de 100€ par jour de retard. Il y a lieu d'y faire droit.

6.2.6.5 Quant à la publication

Le tribunal a rejeté la demande de publicité au motif que l'article 20 § 3 al 2 prévoit que ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets. Or, le tribunal a considéré que la publicité ne serait pas de cette nature.

Cette condition a été abrogée par décret du 13 juillet 2023, prenant effet le 24 septembre 2023 de sorte qu'au moment où le tribunal a statué, elle était toujours en vigueur.

Unia estime qu'il existe un intérêt collectif à publier la décision de la cour de laquelle il découlerait que l'employeur a une obligation de démontrer l'impossibilité de mettre en place des aménagements raisonnables et de ne pas seulement affirmer cette impossibilité.

Si la cour comprend l'intérêt de cette publication. Elle rejoint toutefois le tribunal estimant que rien ne permet de considérer que cette mesure contribuera à la cessation de l'acte incriminé, d'autant que la publication doit respecter l'anonymat de Monsieur S, ce qui est difficile de garantir en l'espèce.

En outre, la cour estime que la publication de cet arrêt est difficile à réaliser et sa lecture fastidieuse – tout comme en établir un résumé - en raison de l'importance de la chronologie des faits et des apparentes contradictions des décisions de la médecine du travail.

C'est à raison que le tribunal a rejeté cette demande.

6.3 Dépens

Les dépens sont à charge de la partie succombante. Ils sont composés de l'indemnité de procédure de base et de la contribution au fonds d'aide juridique de 2^{ème} ligne.

En application de l'article 1017, al. 1^{er} du Code judiciaire, il y a lieu de condamner la ... aux frais et dépens des deux instances.

S'agissant du montant de l'indemnité de procédure à retenir et en présence d'un litige pour partie évaluable en argent, pour partie non évaluable en argent, il y a lieu de suivre les enseignements de la Cour de cassation (11 mai 2010, R.G. P.10.0109.N, consultable sur le site juportal):

« Lorsque l'action porte à la fois sur une demande qui n'est pas évaluable en argent et sur une demande évaluable en argent, il y a lieu de fixer l'indemnité de procédure sur la base de la demande pour laquelle l'indemnité la plus élevée légalement est due. »

L'indemnité de procédure s'élève à 1800€.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Dit l'appel principal recevable et partiellement fondé.

Dit l'appel incident recevable et non fondé.

Dit la demande d'astreinte recevable et fondée.

Réforme l'ordonnance en ce qu'elle considère que le dossier de procédure est régulièrement constitué et que par conséquent la ... a été valablement convoquée.

Dit que la ... n'a été valablement convoquée en première instance.

Confirme, sur base des motifs de l'arrêt, le dispositif de l'ordonnance en ce qu'elle :

- Constate une discrimination prohibée sur base du décret wallon du 6 novembre 2008, en ce que la ... a refusé de mettre en place des aménagements raisonnables
- Ordonne la cessation de la discrimination à l'égard de Monsieur S
- Condamne la ... au paiement de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 19§ 2 du décret du 6 novembre 2008 correspondant à 6 mois de rémunération, soit un montant de 18 783,28€ provisionnels, à augmenter des intérêts au taux légal
- Condamne la ... aux dépens.

Réforme l'ordonnance quant aux aménagements raisonnables imposés à la ...

Dit que la ... doit maintenir Monsieur S à sa fonction d'employé **au call center** avec les aménagements suivants :

1. Reprise du travail **à mi-temps, au plus tard le 4 décembre 2024**, le temps pour Monsieur S d'être examiné par la médecine du travail avant la reprise et tenant compte du fait qu'il a sollicité un mi-temps médical.
2. Le travail consistera **dans le traitement du courrier dans le GED (en première ligne)**, à moins qu'un autre travail administratif répondant à la formation de Monsieur S puisse lui être confié, par voie de réaffectation en passant par la commission de réaffectation ou par voie de réutilisation.
3. Possibilité de prendre des pauses de 10 minutes toutes les heures.

Dit que la ... sera condamnée au paiement d'une astreinte de 100 € par jour de retard à dater du 5 décembre 2023 pour lesquels il n'est pas proposé de reprise de travail dans sa fonction ainsi aménagée ou s'il lui est proposé une reprise sans les aménagements précités, le tout avec un maximum de 20 000€.

Invite la ... à convoquer l'AVIQ en vue de lister les tâches qui seront confiées à Monsieur S, en lui transmettant 3 dates avant le 31 décembre 2023 afin que celle-ci puisse également se prononcer sur les aides à accorder.

Invite les parties à évaluer la situation au terme d'une durée d'un minimum de 6 mois de travail effectif. Dans l'hypothèse où monsieur S doit suivre une formation pour utiliser le programme informatique, celle-ci doit être organisée au plus vite et en tout cas avant le 3 janvier 2024.

Condamne la ... aux dépens d'instance et d'appel de Monsieur S, liquidés respectivement à la somme de 1820 € et 1800€.

Délaisse à la ... sa contribution d'appel destinée au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne versée au greffe lors du dépôt de la requête d'appel (articles 4 et 5 de la loi du 19/03/2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Madame, Messieurs

Ariane GODIN, Conseillère faisant fonction de Présidente,
Georges MASSART, Conseiller social au titre d'employeur,
Colette DERBAUDRENGHIEN, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont participé aux débats de la cause,
assistés de Lionel DESCAMPS, greffier,

lesquels signent ci-dessous, à l'exception de Monsieur Georges MASSART, Conseiller social au titre d'employeur, dont l'impossibilité de signer est constatée conformément à l'article 785 alinéa 1^{er} du Code judiciaire :

le Greffier,

le Conseiller social,

la Présidente,

ET PRONONCÉ, anticipativement, en langue française et en audience publique de la Chambre S de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'annexe sud du Palais de Justice de Liège, place Saint-Lambert, 30, à Liège, le dix-sept novembre deux mille vingt-trois, par Madame Ariane GODIN, Conseillère faisant fonction de Présidente, assistée de Madame Nadia PIENS, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

la Présidente,