

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

DU 13 JANVIER 2020

Madame C. D., née le X, domiciliée à X

DEMANDERESSE - comparissant en personne assistée de son conseil Maître S. R., avocat à X.

Contre :

La COMMUNE, personne morale de droit public inscrite à la BCE sous le numéro X, poursuites et diligences du collège communal, dont les bureaux sont situés à X.

DEFENDERESSE - ayant pour conseil Maître F. L., avocate à X.

Requête déposée au greffe le 27 août 2018.

A l'audience publique tenue en langue française le 9 décembre 2019, les conseils des parties sont entendus en leurs explications et moyens puis le Tribunal clôture les débats.

Et ce jour, à l'appel de la cause :

LE TRIBUNAL PRONONCE LE JUGEMENT SUIVANT :

Vu les articles 1, 30, 34 à 37 et 41 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu la non conciliation des parties.

A. PROCEDURE

Vu le dossier de la procédure, dont :

- la requête introductive d'instance déposée au greffe le 27 août 2018 ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire le 19 octobre 2018 ;
- pour Madame D., ses conclusions principales déposées au greffe le 22 février 2019, ses conclusions de synthèse déposées au greffe le 19 juin 2019 et son dossier déposé à l'audience du 9 décembre 2019 ;

- pour la Commune, ses conclusions principales déposées au greffe le 21 décembre 2018, ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées au greffe le 19 avril 2019, ses secondes conclusions additionnelles et de synthèse déposées au greffe le 2 septembre 2019 ainsi que son dossier déposé à l'audience du 9 décembre 2019.

B. OBJET DE LA DEMANDE

B.1. Demande de Madame D.

Madame D. postule la condamnation de la Commune de L. à lui payer :

- A titre principal, la somme de 18.392,28€ brut à titre d'indemnité pour discrimination due à son état de santé ou à son handicap et ce en application de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007, à majorer des intérêts légaux depuis le 5 octobre 2017 jusqu'à complet paiement.
- A titre subsidiaire, une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération à titre de licenciement abusif ou manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts légaux depuis le 5 octobre 2017 jusqu'à complet paiement.

Elle poursuit également la condamnation de la Commune au paiement des dépens liquidés à la somme de 1.340€ à titre d'indemnité de procédure.

Enfin, elle demande l'exécution provisoire du jugement.

B.2. Thèse de la Commune de L.

A titre principal, la Commune de L. considère en substance que les demandes de Madame D. sont non fondées et en conséquence qu'elle doit être condamnée aux dépens liquidés dans son chef à la somme de 1.320€ d'indemnité de procédure.

A titre subsidiaire, elle sollicite du Tribunal qu'il :

- alloue au maximum une indemnité égale à 3 semaines de rémunération ;
- compense les dépens ou à titre infiniment subsidiaire, qu'il réduise l'indemnité de procédure au minimum légal.

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

C. LES FAITS

Madame D. a été engagée par la Commune de L. (ci-dessous la Commune) à partir du 12 octobre 2009 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein en qualité d'employée d'administration APE, dans le grade D4, au sein du service des finances.

En juillet 2016, Madame D. est promue au grade B1.

Elle est en incapacité de travail à partir du mois de septembre 2016 en raison d'un burn out.

Au cours de l'été 2017, Madame D. accomplit les démarches nécessaires pour reprendre le travail dans le cadre d'un mi-temps médical. Ainsi, par courrier du 27 juillet 2017, la mutuelle l'autorise, pendant son incapacité de travail, à exercer à partir du 11 septembre 2017, l'activité d'employée d'administration à la Commune de L. à raison de 19 heures par semaine uniquement les après-midi.

La Commune indique qu'elle est informée par Madame D. par courrier du 30 août 2017 de sa volonté de reprendre le travail à mi-temps.

Dans ce cadre, Madame D. est convoquée par la médecine du travail pour un examen de reprise du travail le 5 septembre 2017. Le médecin du travail précise, à l'issue de cet examen, que les recommandations sont les suivantes : « reprise du travail à mi-temps prestations en après-midi souhaitables ».

Ce formulaire est communiqué à l'employeur et au travailleur le jour même.

Le vendredi 8 septembre 2017, Madame D. complète le formulaire « déclaration de reprise du travail à temps partiel pendant l'incapacité de travail » de la mutuelle et le fait signer par le Directeur général faisant fonction de la Commune.

Alors que Madame D. revient le 11 septembre 2017 au travail comme prévu, il lui est indiqué que son licenciement est envisagé. Il lui est par conséquent demandé (la Commune conteste lui avoir imposé mais reconnaît qu'il s'agit d'une option qui lui a été présentée) de prendre congé dans l'attente de son audition et de son licenciement.

Madame D. reçoit une lettre de la Commune datée du 15 septembre 2017 lui faisant part que la rupture de son contrat est envisagée pour des raisons de réorganisation du service et lui proposant d'être entendue par le conseil communal le 29 septembre 2017.

Madame D. est entendue le 29 septembre en présence de son délégué syndical, après quoi la Commune prend la décision de la licencier et lui notifie son licenciement moyennant paiement d'une indemnité de préavis le 2 octobre 2017.

Par lettre du 16 octobre 2017, le syndicat de Madame D. sollicite de la Commune qu'elle fournisse les motifs du licenciement, ce que la Commune fait par courrier du 25 novembre 2017.

Quelques courriers sont ensuite échangés, après quoi Madame D. introduit la présente procédure.

D. RECEVABILITE

La demande est recevable, aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

E. FONDEMENT

E.I. Position des parties

1.

Madame D. soutient qu'elle a été licenciée en raison de sa demande de mi-temps médical.

A titre principal, elle fonde sa demande d'indemnité sur la loi anti-discrimination.

Elle soutient qu'elle a subi une différence de traitement en raison de son handicap, qui n'est pas justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes ou à tout le moins qu'elle a subi une différence de traitement en raison de son état de santé qui n'est pas justifiée par un objectif légitime ou qui n'est pas proportionnée par rapport à cet objectif.

Elle soutient qu'elle apporte la preuve de faits de nature à faire présumer la discrimination, dès lors qu'elle prouve son burn out, et qu'elle fait la preuve que son employeur était informé de celui-ci. Il appartient donc, selon elle, à la Commune de prouver qu'il n'y a pas discrimination.

A titre subsidiaire, Madame D. sollicite l'application par analogie de la CCT n° 109. Elle soutient que son licenciement est manifestement déraisonnable et réclame 17 semaines de rémunération.

2.

La Commune soutient, quant à elle, que le licenciement de Madame D. n'est nullement fondé sur son handicap (dont elle nie l'existence) ou son état de santé mais bien sur la réorganisation du service des finances.

Elle indique que le licenciement s'explique uniquement par le fait que le service finances de l'administration communale ne requiert qu'un agent comptable BI (de sorte qu'il y en avait un de trop) et un agent D4.

Elle estime que rien ne permet d'établir un lien entre la pathologie de Madame D. et la rupture de son contrat et que rien ne permet de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'état de santé de Madame D..

Elle insiste sur le caractère marginal du contrôle que doit exercer le Tribunal, celui-ci ne pouvant substituer purement et simplement son appréciation à celle de l'employeur.

E.2. Position du Tribunal

E.2.1. Discrimination :

Rappel des principes

1.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne notamment les relations de travail (article 5, §1er).

Elle précise que les relations de travail comprennent notamment, au sens de la loi, les dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, en ce compris la décision de licenciement.

La loi interdit toute forme de discrimination.

La discrimination est définie par référence à certains critères précisés par la loi, appelés « les critères protégés ».

Constituent notamment des critères protégés l'état de santé actuel ou futur et le handicap.

2. .

Pour le cas qui nous occupe, il y a lieu de retenir qu'au sens de cette loi, il y a discrimination notamment en cas de (article 8) :

- distinction directe fondée sur le handicap qui n'est pas justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

Étant précisé qu'il « ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque :

- une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;
 - l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci. »
- distinction directe fondée sur l'état de santé, qui n'est pas objectivement justifiée par un but légitime ou qui n'est pas appropriée ou nécessaire par rapport à la réalisation de ce but (c'est-à-dire proportionnée par rapport au but poursuivi).

En vertu de l'article 6, la distinction directe est « la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ».

3.

Concernant la notion de handicap, dans la mesure où la loi du 10 mai 2007 transpose 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, il y a lieu, pour définir la notion de handicap, d'avoir égard à la définition donnée par la Cour de Justice de l'Union européenne, c'est-à-dire « la limitation de la capacité, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur base de l'égalité avec les autres travailleurs. »¹

La GUE a encore précisé que :

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

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

Dès lors, il y a lieu de constater que, si une maladie curable ou incurable entraîne une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs et si cette limitation est de longue durée, une telle maladie peut relever de la notion de «handicap» au sens de la directive 2000/78.

En revanche, une maladie n'entraînant pas une telle limitation ne relève pas de la notion de «handicap» au sens de la directive 2000/78. En effet, la maladie en tant que telle ne peut être considérée comme un motif venant s'ajouter à ceux au titre desquels la directive 2000/78 interdit toute discrimination (voir arrêt C. N., précité, point 57).

La circonstance que la personne concernée ne puisse accomplir son travail que de façon limitée ne constitue pas un obstacle à ce que l'état de santé de cette personne relève de la notion de «handicap». Contrairement à ce que font valoir DAB et Pro Display, un handicap n'implique pas nécessairement l'exclusion totale du travail ou de la vie professionnelle.

(...)

¹ CJUE, 11 avril 2013, HK Danmark, aff Jtes C-335/11 et C-337/11, spéc. §§36 à 38

Il découle des considérations qui précèdent qu'il convient de répondre aux première et deuxième questions que la notion de «handicap» visée par la directive 2000/78 doit être interprétée en ce sens qu'elle inclut un état pathologique causé par une maladie médicalement constatée comme curable ou incurable dès lors que cette maladie entraîne une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs, et que cette limitation est de longue durée. La nature des mesures que doit prendre l'employeur n'est pas déterminante pour considérer que l'état de santé d'une personne relève de cette notion. »

Concernant l'appréciation du caractère durable de l'affection, la GUE a eu l'occasion d'apporter l'éclairage suivant² :

« Parmi les indices permettant de considérer qu'une limitation est « durable », figurent notamment le fait que, à la date du fait prétendument discriminatoire, l'incapacité de la personne concernée ne présente pas une perspective bien délimitée quant à son achèvement à court terme ou, ainsi que l'a relevé en substance M. l'avocat général au point 47 de ses conclusions, le fait que cette incapacité est susceptible de se prolonger significativement avant le rétablissement de ladite personne.

Dans le cadre de la vérification du caractère « durable » de la limitation de la capacité de la personne concernée, la juridiction de renvoi doit se fonder sur l'ensemble des éléments objectifs dont elle dispose, en particulier sur des documents et des certificats relatifs à l'état de cette personne, établis sur la base des connaissances et des données médicales et scientifiques actuelles. »

4.

La loi prévoit un régime de preuve allégé pour le justiciable qui se prétend victime d'une discrimination. L'article 28 prévoit en effet que :

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

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

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

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. »

A cet égard, le Tribunal doit prendre en compte toutes les circonstances entourant la pratique litigieuse. Il n'est pas limité par l'énonciation reprise par la loi puisqu'elle n'est pas exhaustive. Ainsi, le Tribunal peut-il recourir à un faisceau d'indices et à tout type de faits.

Les faits susceptibles de faire présumer une discrimination sont pluriels et peuvent être prouvés par toute preuve admissible en justice³.

² CJUE, aff. D., 1er décembre 2016, C-395/15.

³ Voy. à cet égard J. R. et V. V. D. P., « Prouver la discrimination en justice », in CUP, Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations, vol. 184, octobre 2018, p. 142-144

5.

Quant à la sanction de la discrimination, l'article 18 laisse le choix à la victime de discrimination, dans certaines hypothèses, de réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle ou de réclamer une indemnité forfaitaire fixée par la loi.

Lorsque 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 forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute.

En l'espèce

1.

Au regard des principes rappelés ci-dessus, il y a lieu pour le Tribunal de déterminer si Madame D. apporte la preuve de faits de nature à faire présumer qu'elle a été licenciée en raison de son burn out, et si oui sur base de quel critère Madame D. peut être présumée avoir été discriminée : le handicap ou l'état de santé.

Si tel est le cas, il appartiendra à la Commune de démontrer qu'il n'y a pas de discrimination car le licenciement n'est en réalité pas fondé sur le handicap ou l'état de santé ou si il l'est, qu'il est justifié et proportionné au regard des exigences de la loi.

2.

Le Tribunal estime que Madame D. apporte la preuve de faits de nature à faire présumer une discrimination fondée sur son handicap ou son état de santé.

En effet, le Tribunal estime qu'au regard des faits qui sont établis, il peut être présumé que le licenciement de Madame D. est dû à son burn out et à son souhait de reprendre le travail en mi-temps médical.

En effet, Madame D. était occupée par la Commune depuis 2009 et a obtenu une promotion en juillet 2016, passant du grade D4 au grade B1, soit une avancée conséquente.

Dans ces conditions, la Commune peut difficilement soutenir (et d'ailleurs ne soutient pas) qu'elle n'était pas satisfaite des prestations de Madame D..

A ce stade, la Commune semblait donc parfaitement satisfaite des prestations de Madame D., à laquelle on avait du reste donné accès à une formation en matière fiscale et de marchés publics.

Dans ces conditions, la chronologie des événements, à savoir l'annonce de la volonté de licencier Madame D. le 11 septembre 2017, le jour même de son retour au travail, après un an d'incapacité, alors qu'elle a sollicité un mi-temps médical quelques jours auparavant est, selon le Tribunal, un fait de nature à faire présumer que le licenciement est fondé sur un handicap ou sur l'état de santé.

La Commune ne peut être suivie lorsqu'elle dit que l'état de santé de Madame D. ne peut être à l'origine de son licenciement puisqu'elle a été licenciée après que son incapacité de travail a pris fin. C'est inexact puisque le 11 septembre 2017, c'est dans le cadre d'un mi-temps médical, et donc en cours d'incapacité de travail, que Madame D. reprenait le travail.

La Commune ne peut du reste soutenir qu'elle ignorait les causes de l'incapacité de travail.

En effet, il résulte des SMS déposés par Madame D. qu'elle avait averti Madame WI. (employée BI du service des finances, exerçant des fonctions de gestion du personnel) et Madame B., directrice générale de la Commune) de l'origine de son incapacité (« burn out », « épuisement »).

Il y a donc une présomption en l'espèce que Madame D. a fait l'objet d'un traitement différent de celui dont elle aurait fait l'objet si elle n'avait pas été en incapacité de travail pour burn out et si elle n'avait pas fait une demande de reprise du travail en mi-temps médical.

3.

Le Tribunal estime que le burn out ne peut en l'espèce être considéré comme un handicap.

En effet, s'il est vrai que la notion de handicap peut notamment englober les conséquences d'une maladie (curable ou incurable), encore le handicap requiert-il une limitation de longue durée de la capacité de la victime à participer pleinement et effectivement à la vie professionnelle, ce critère devant être apprécié par référence aux certificats et documents médicaux produits et par référence aux perspectives de rétablissement de Madame D. lors du licenciement.

En l'espèce, s'il est certes établi par les rapports médicaux produits que Madame D. a été victime d'un burn out assez long (une année à tout le moins), encore n'est-il ni allégué ni démontré que lors de son licenciement, le rétablissement total de Madame D. ne pouvait être envisagé qu'à long terme ou dans un délai indéterminé.

Il résulte au contraire des déclarations de Madame D. lors de son audition par le conseil communal le 29 septembre 2017 et du rapport de son psychologue, que Madame D. avait, lors de sa reprise le 11 septembre 2017, grâce aux thérapies entreprises, remonté la pente et repris confiance dans ses capacités, raison pour laquelle elle souhaitait reprendre le travail.

Il n'est du reste pas allégué que Madame D. souffrirait encore aujourd'hui de cette maladie. Au contraire, selon les explications fournies par Madame D., son burn out était essentiellement lié à un sentiment de harcèlement de la part de Madame B. et à un excès de tâches à accomplir, et après son licenciement, elle a repris le travail au mois d'avril 2018 dans une autre commune.

Le Tribunal estime par conséquent que le burn out dont elle fait état est une maladie causée par des circonstances professionnelles particulières, qui, à la date du 11 septembre 2017 était en phase de guérison, et ne permettait pas de considérer qu'elle entraverait durablement la participation de Madame D. à la vie professionnelle.

La reprise à mi-temps s'analyse davantage, au regard des rapports médicaux (attestation de son médecin et rapport du psychologue) et des déclarations de Madame D., comme une volonté de reprise du travail en douceur que comme un aménagement à long terme des conditions de travail.

Le Tribunal estime donc que le burn out dont Madame D. a été victime ne constitue pas un handicap mais une maladie.

En conclusion, Madame D. établit des faits de nature à faire présumer une discrimination fondée sur son état de santé et non sur un handicap.

4.

Dans ces conditions, il appartient à la Commune de démontrer que Madame D. n'a pas fait l'objet d'une discrimination fondée sur son état de santé et donc, selon sa thèse, que le licenciement de Madame D. est motivé par une réorganisation du service, réorganisation qui serait sans le moindre lien avec son incapacité de travail.

La décision de licenciement prise par le conseil communal le 29 septembre 2017 indique :

« Considérant que Madame C. D. est en incapacité de travail depuis le mois de septembre 2016;

Considérant que depuis lors, Monsieur le Receveur régional a mis en œuvre une réorganisation du service Finances, laquelle a impliqué le remplacement de Madame C. D. par une employée d'administration de niveau D4;

Considérant que l'agent statutaire communal qui était auparavant mis à la disposition du CPAS a dans le même temps réintégré les services communaux, où il s'est vu attribuer entre autres tâches une partie de la matière des taxes ; Considérant qu'il est dans ce cadre apparu que le service des Finances ne requiert pas l'occupation de deux agents de niveau de celui de Madame C. D. : un agent gradué et un agent administratif sont suffisants pour assurer le bon fonctionnement du service ;

Considérant que, dans ces conditions, il apparaît nécessaire, dans une perspective de gestion raisonnable des ressources humaines et financières de la Commune, de mettre un terme à l'occupation de Madame C. D.. »

Ultérieurement, suite aux demandes de précisions du syndicat de Madame D., il sera précisé que : « durant l'absence de Madame D. depuis le 8 septembre 2016, la Commune a été amenée à réorganiser son Service Finances, en tenant compte de plusieurs paramètres, dont les directives émises par le receveur régional nouvellement en place, lesquelles impliquent une rationalisation des ressources.

D'une part, le retour à temps plein d'un agent statutaire de niveau DI, Madame M. W., a permis de confier toutes les tâches plus spécifiques qui incombaient à Madame D. à l'agent statutaire de niveau B du service, tandis que les dossiers d'exécution ont été confiés à l'agent de niveau DI précité, sous la surveillance de l'agent statutaire de niveau B. Le remplacement, par l'agent de niveau DI de Madame D., permet une économie substantielle au niveau des dépenses de personnel, en réponse aux exigences posées par le receveur régional. »

La Commune précisera encore que « alors qu'elle avait suivi et réussi la formation sur la fiscalité et les marchés publics en vue du remplacement d'un agent, Madame D. ne s'était jamais réellement impliquée dans la matière (depuis la fin de sa formation en 2013, jusqu'au début de son absence, en septembre 2016, Madame D. n'était intervenue que dans trois dossiers à ce sujet), laquelle, entre autres, sera confiée à un agent de niveau A qui sera recruté pour remplacer l'agent technique qui peut prétendre à sa mise à la retraite dans les prochains mois. » et que les évaluations de 2012 et 2014 de Madame D. étaient réservées.

Dans ses conclusions, la Commune n'évoque toutefois plus le moindre reproche en lien avec les prestations de Madame D. ou son manque d'implication dans les dossiers de marchés publics. Le Tribunal n'aura donc pas égard à cette justification qui n'est plus soutenue.

Le Tribunal s'étonne toutefois de l'inconstance de la motivation du licenciement.

A l'examen des pièces et des argumentaires, le Tribunal estime que la Commune ne démontre pas les nécessités liées à la réorganisation du service qu'elle invoque et par conséquent que le licenciement de Madame D. aurait été justifié par cette réorganisation.

Ainsi,

- La Commune ne produit pas et ne précise pas les directives du receveur régional nouvellement mis en place qui auraient impliquer de rationaliser les ressources ; le Tribunal ignore ainsi le contenu de ces directives et la date à laquelle elles ont été édictées. Cet objectif de rationalisation des ressources semble du reste contredit par l'avis de recrutement lancé par la Commune de L. en mai 2018 pour trois postes de niveau A1, B1 et D4, la Commune ne démontrant pas que ces avis de recrutement visaient au remplacement d'agents partant à la retraite.
- La Commune n'explique pas pour quels motifs un agent B1 et un agent D4 seraient désormais suffisants pour l'exécution des tâches du service des finances, alors que :
 - o en février 2016, alors que Madame D. était toujours en service, il fut proposé à Madame W. (niveau DI) d'intégrer le service des finances pour un emploi à mi-temps afin d'effectuer des tâches relatives aux taxes, le service se composant alors de trois personnes

- : Madame W. à temps plein (B1), Madame D. à temps plein (devenue B1 en juillet 2016) et Madame W. à mi-temps. La Commune avait donc estimé à cette époque que 2 temps plein et demi étaient nécessaires pour l'exécution des tâches ;
- au cours de l'incapacité de travail de Madame D., la Commune a engagé Madame K. (D4) pour la remplacer et a conclu un nouveau contrat de travail à durée déterminée à temps plein avec elle après le licenciement de Madame D.. Le service se composait donc alors toujours de 2 temps plein et demi : Madame W. (B1), Madame W. à mi-temps (D1) et Madame K. (D4).
- La Commune ne démontre nullement que la décision de procéder à cette réorganisation interne du service aurait été prise avant la reprise du travail de Madame D., soit in tempore non suspecto, comme elle l'invoque.
 - La Commune ne précise pas quelle est désormais la composition du service des Finances et l'attribution des tâches au sein de celui-ci, ce qui aurait permis, le cas échéant, de corroborer la thèse d'une réorganisation du service.
 - Enfin, alors qu'elle indiquait dans son courrier du 25 novembre 2017, par l'intermédiaire de son conseil, que Madame D. avait suivi une formation en fiscalité et marchés publics afin de remplacer un autre agent, la Commune n'apporte aucune explication concernant cette option et pourquoi elle aurait été abandonnée (tout motif en lien avec les performances de Madame D. semblant avoir été abandonné...) alors qu'il résulte des explications données par Madame D. à l'audience que Madame W. avait précisément été intégrée dans le service des finances pour la décharger en partie de ses tâches afin qu'elle puisse davantage se consacrer à cette matière pour laquelle elle avait suivi une formation.

S'il n'appartient pas au Tribunal d'apprécier l'opportunité des décisions de réorganisation prises par la Commune, il lui appartient en revanche de vérifier l'existence réelle de la réorganisation invoquée pour justifier le licenciement.

Or le Tribunal estime que la Commune n'apporte pas suffisamment d'éléments permettant au Tribunal de considérer que cette réorganisation est réelle et qu'elle a justifié le licenciement de Madame D..

5.

Dans ces conditions, le Tribunal considère que le licenciement de Madame D. a été décidé en raison de son état de santé (et plus particulièrement de sa demande de mi-temps médical).

Or il n'est pas démontré que ce licenciement fondé sur l'état de santé de Madame D. et plus particulièrement sur sa demande de mi-temps médical serait justifié objectivement par un but légitime et serait proportionné par rapport à cet objectif.

En effet, la Commune n'invoque comme seule justification du licenciement que la nécessaire rationalisation des ressources imposée par le nouveau receveur régional, qui n'est toutefois nullement démontrée.

6.

Le montant forfaitaire de 18.392,28 € brut réclamé par Madame D. sur pied de l'article 18 de la loi anti-discrimination n'est pas contesté quant à son montant. La Commune sera donc condamnée au paiement de cette indemnité.

E.2.2. L'exécution provisoire et le cantonnement :

La Commune demande qu'il soit dérogé à l'exécution provisoire au motif qu'il existe un risque qu'elle ne puisse récupérer les fonds qui auraient été payés à Madame D., en cas de réformation du jugement en appel.

En vertu de l'article 1397 du Code judiciaire,

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

L'article 1398 précise quant à lui que :

« L'exécution provisoire du jugement n'a lieu qu'aux risques et périls de la partie qui la poursuit. Elle se poursuit sans garantie si le juge ne l'a pas ordonnée et sans préjudice des règles du cantonnement. »

L'article 1397 précité ne permet au juge d'écarter l'exécution provisoire que par une décision spécialement motivée. Rien ne justifie en l'espèce d'écarter l'exécution provisoire puisque le cantonnement permet précisément d'éviter le risque invoqué par la Commune.

La faculté de cantonnement sera maintenue.

E.2.3. Les dépens :

Dans la mesure où Madame D. obtient gain de cause sur sa demande principale, les dépens seront mis à charge de la Commune.

Rien ne justifie en l'espèce de réduire l'indemnité de procédure au minimum comme le sollicite la Commune. Elle sera donc fixée au montant de 1.320,00 €.

Par ces motifs, le Tribunal statuant contradictoirement,

Dît la demande recevable et fondée.

Condamne la Commune de L. à payer à Madame D. la somme brute de 18.392,28 € à titre d'indemnité pour discrimination sur pied de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 5 octobre 2017 jusqu'à complet paiement.

Condamne la Commune de L. aux dépens, liquidés comme suit par Madame D. :

- Indemnité de procédure : 1.320,00 €.
- Remboursement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne : 20,00 €.

Dit que le présent jugement est exécutoire par provision, la faculté de cantonnement étant maintenue.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par :

Madame S. B., juge, présidant la présente chambre ;

Monsieur E. V. T., juge social au titre d'employeur ;

Madame E. P., juge social au titre d'employé ;

qui ont assisté aux débats de la cause, et délibéré conformément au prescrit légal,

assistés de Monsieur F. G., greffier.

Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la CINQUIEME Chambre du Tribunal du Travail de Liège, division de Huy, du LUNDI TREIZE JANVIER DEUX MILLE VINGT par Madame L. D., juge, assistée de F. G. greffier, Madame S. B., juge, étant légitimement empêchée au jour du prononcé est remplacée par ordonnance du 7 janvier 2020 (art 782bis du Code judiciaire)