

numéro de répertoire <b>2023/ 1598</b>
date de l'ordonnance <b>31 Juillet 2023</b>
numéro de rôle <b>R.G. : 23/ 1 / C</b>

ne pas présenter à l'inspecteur

expédition		
délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

<b>Tribunal du travail de LIEGE, Division VERVIERS</b>
<b>Ordonnance</b>
<u>Chambre des référés</u>

présenté le
ne pas enregistrer



TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE  
DIVISION VERVIERS

ORDONNANCE DU 31 JUILLET 2023

(Décret wallon du 6 novembre 2008-Articles 19 et 20-Action en cessation «discrimination»)

R.G. : 23/1/C

A rendu l'ordonnance suivante

EN CAUSE:

Monsieur D. St \_\_\_\_\_,

inscrit au Registre National sous le numéro  
domicilié à

Partie demanderesse comparaisant par Maître NEVEN JEAN-  
FRANCOIS, loco Maître REMOUCHAMPS SOPHIE, avocate à BRUXELLES.

ET

UNIA,

inscrit sous le numéro BCE : 0548.895.779,  
ayant son siège social à 1060 SAINT-GILLES, Place Victor Horta, n° 40 bte  
40.

Partie demanderesse comparaisant par Maître NEVEN JEAN-FRANCOIS  
avocat à BRUXELLES.

CONTRE :

Société Wallonne des Eaux - SWDE (VERVIERS),

inscrite sous le numéro BCE : 0230.132.005,  
ayant son siège social à 4800 VERVIERS, Rue de la Concorde, n° 41.

Partie défenderesse faisant défaut

**DANS LE DROIT,**

VU le dossier de la procédure régulièrement constitué et notamment :

- la requête en référé reçue au greffe du Tribunal de céans le 11 juillet 2023 ;
- le dossier de pièces déposé à l'audience par Maître NEVEN, conseil de l'UNIA ;

**ENTENDU** les parties présentes ou représentées en leurs explications à l'audience publique du 28 juillet 2023 ;

**VU** les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

**VU** le Code Judiciaire.

### **COMPETENCE D'ATTRIBUTION**

L'article 578, 27° du Code Judiciaire fonde la compétence matérielle de base et générique du tribunal du travail en ce qui concerne les contestations fondées sur le décret wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination dans les domaines visés à par son article 5, §1<sup>er</sup>, 5° à 19°, et §2.

L'article 5, § 2 de ce décret édicte que : « § 2. *Le présent décret s'applique aux relations statutaires et contractuelles de travail qui se nouent au sein :*

- 1° des services du Gouvernement wallon ;*
- 2° des personnes morales de droit public qui dépendent de la Région ;*
- 3° des provinces, des communes, des agglomérations et des fédérations de communes, des associations de provinces, des associations de communes, des régies provinciales autonomes et des régies communales autonomes ;*
- 4° des Centres publics d'Action sociale et des associations créées par les Centres publics d'Action sociale ».*

La SWDE est une personne morale de droit public et n'a pas de caractère commercial. Elle dépend de la Région Wallonne. (cfr articles 1 et 34 de ses statuts).

C'est le président du tribunal du travail qui est compétent pour connaître de la cause en application de l'article 20, § 1<sup>er</sup> du décret wallon :

*« A 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 président du tribunal de première instance ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal de commerce, 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 ».*

Il résulte de l'ensemble de ces dispositions que le Président du Tribunal du travail est compétent en l'espèce pour connaître de la demande formulée.

**OBJET DE LA DEMANDE :**

Les parties demanderesses sollicitent du Tribunal tant en termes de requête en cessation qu'à l'audience :

Qu'il constate le refus des aménagements raisonnables et, partant, la discrimination fondée sur le handicap.

Qu'il ordonne la cessation de la discrimination à l'égard de Monsieur S , c'est-à-dire enjoindre la SWDE à mettre en place les aménagements 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.

Qu'il condamne la SWDE au paiement de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 19, §2, 2° du décret correspondant à six mois de rémunération brute, liquidée à 18.783,28 € provisionnels.

Qu'il ordonne, sous peine d'astreinte de 500,00 € par jour de retard :

- La publication aux frais de la SWDE de la décision à intervenir, en enlevant les données personnelles relatives au demandeur, dans le mois de sa signification, dans trois journaux francophones, à savoir 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 SWDE ;
- L'affichage de la décision à intervenir, en enlevant les données personnelles relatives au demandeur, dans le mois de sa signification et durant une période d'au moins six mois, sur l'Intranet de la SWDE.

Qu'il condamne la SWDE aux intérêts légaux et judiciaires ainsi qu'aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

**FAITS :**

Les parties demanderesses exposent, en l'absence de contradiction, les faits suivants :

Monsieur S : entre au service de la Société Wallonne des Eaux (ci-après « SWDE ») le 16 juillet 2009 en qualité d'ouvrier fontainier.

Monsieur S est atteint de la sclérose en plaque. Cette affection impacte de façon croissante sa capacité à travailler au sein de la SWDE selon ses conditions de travail initiales.

Partant, en 2014, il sollicite la mise en place d'aménagements raisonnables. Dans ce cadre, il est réaffecté, en 2015, à un poste de réceptionniste à l'accueil puis au *call center*, ceci dans le cadre d'un mi-temps médical.

En 2016, l'AVIQ (Agence pour une Vie de Qualité) octroie à la SWDE une prime de compensation, destinée à compenser le coût de mesures adoptées par l'employeur pour permettre à Monsieur S( ) d'assumer son travail, dans la mesure où ces mesures sont liées au handicap (cf pièce 6 du dossier déposé par le demandeur).

En août 2017, Monsieur S( ) subit deux importantes opérations cardiaques, suivies d'une revalidation cardiaque et d'une longue convalescence.

Le 4 avril 2018, il prend contact avec son employeur pour manifester sa volonté de reprendre son poste au plus vite et dans les mêmes conditions qu'avant son incapacité de travail. Il demande la marche à suivre en vue de cette reprise (cf pièce 7 du dossier déposé).

Aucune reprise n'intervient toutefois. La SWDE ne donne aucune explication à cette inertie prolongée, en contradiction avec ses engagements.

En date du 13 août 2019, soit plus d'un an plus tard, la SWDE introduit une demande de trajet de réintégration.

Dans le cadre de celui-ci, Monsieur S( ) est examiné par Mensura. Par décision du 26 septembre 2019, Mensura émet les recommandations et propositions liées à l'adaptation du poste de travail (cf pièce 8 ).

L'employeur ne donne aucune suite à cette décision.

Monsieur S( ) l'interpelle donc par courriel du 3 novembre 2019.

Il lui est alors indiqué 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 trouvé. »* (cf pièce 10 du dossier déposé).

Monsieur S( ) prendra alors contact avec la conseillère en prévention du SIPPT (cf pièce 11).

Suite à cela, il reçoit un courrier de la SWDE du 10 février 2020, qui serait un duplicata d'un courrier non reçu à une date inconnue et qui aborde les recommandations émises par Mensura. La SWDE indique qu'il est tout à fait possible de « discuter » des régimes horaires et d'« envisager » une adaptation des tâches et la mise en place de pauses complémentaires, moyennant l'octroi d'une nouvelle prime de l'AVIQ. Elle allègue par contre qu'elle ne disposerait « d'aucun poste qui ne requiert une réactivité mentale immédiate », de sorte que cette recommandation de Mensura ne pourrait pas être suivie (cf pièce 12).

En date du 16 mars 2020, Mensura réexamine Monsieur S( ) , constate que la reprise du travail convenu est possible à terme et émet les recommandations suivantes quant à un travail adapté possible dans l'intervalle :

*« 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 » (cf pièce 13 du dossier déposé).*

La recommandation émise est 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.

Nonobstant cette modification, la SWDE refuse à nouveau d'établir un plan de réintégration, affirmant qu'il serait impossible d'adapter le poste de travail conformément aux recommandations de Mensura. Elle allègue en effet qu'elle *« ne dispose d'aucun poste qui ne requiert une réactivité mentale immédiate et votre poste actuel ne peut être adapté en ce sens »* (cf pièce 14 ).

C'est dans ce contexte que Monsieur S émet un signalement auprès d'Unia qui contacte l'employeur par courrier du 10 juillet 2020. Il y est souligné que la situation de Monsieur S répond à la définition du handicap et que les recommandations médicales, notamment celles de Mensura, constituent une demande d'aménagement raisonnable au sens de la réglementation anti-discrimination. Unia précise être interpellé par l'affirmation selon laquelle aucun poste au sein de la SVVDE ne pourrait répondre aux recommandations émises et souligne que la SVVDE n'a pas démontré objectivement qu'aucun poste répondant aux recommandations émises n'était disponible. Il insiste en outre sur le fait que la recommandation de Mensura d'examiner les tâches avec l'AVIQ *« constitue un conseil plus que pertinent qui permettrait de s'assurer que toutes les pistes potentielles ont bien été envisagées »*. Unia propose dès lors l'organisation d'une rencontre en présence de Monsieur S et de son conseiller AVIQ pour réfléchir aux postes et aménagements qui permettraient un retour au travail. A défaut, Unia demande à la SWDE d'établir objectivement les motifs pour lesquels la demande d'aménagement ne serait pas raisonnable (cf pièce 15).

Par courriel du 13 octobre 2020, Monsieur LI , conseiller psychosocial au sein du SIPP, fait savoir à Unia que :

*« Nous nous sommes réunis en présence de la RH Manager, la responsable RH de la zone Est, la responsable du call center et moi-même.  
Il apparaît que les investigations nécessaires ont été menées et qu'aucune possibilité ne peut être proposée à M. S à l'heure actuelle.  
Un employé de 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. » (cf pièce 18 ).*

Unia s'adresse alors à Mensura afin d'obtenir des précisions concernant les recommandations émises dans le cadre du trajet de réintégration. Plus précisément, il est demandé à Mensura d'indiquer *« si par diminuer au maximum les tâches à réactivité mentale immédiate', vous estimiez que M. S ne devait plus répondre au téléphone ? Et quelles fonctions seraient alors possibles pour lui, dans votre opinion ? »*

Madame D'                    médecin du travail chez Mensura, précise alors que :

*« 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»*

Par courrier du 13 janvier 2021 à Unia, la SWDE conteste refuser un aménagement raisonnable. Elle affirme à nouveau qu'elle *« ne dispose d'aucun poste répondant à ces recommandations »*. La justification alléguée à l'appui de cette affirmation est que le pôle commercial (dont le *call center* fait partie) nécessiterait, dans tous les postes de travail répondant au niveau de qualification de Monsieur S'                    une réactivité immédiate, de sorte que toute occupation au sein de ce pôle serait impossible. La SWDE renvoie à cet égard aux objectifs qu'elle impose à ses travailleurs, qui visent un temps moyen maximal de traitement d'appel, un temps moyen maximal de traitement des courriers et un *« pourcentage de qualité »* minimal. La SWDE affirme encore que *« tous les services ont été interrogés quant aux possibilités d'occuper M. S'                    dans les conditions définies par la médecine du travail. Malheureusement, aucun poste vacant répondant aux qualifications de M. S'                    ainsi qu'aux recommandations de la médecine du travail ne peut lui être à ce jour proposé »* (cf pièce 21).

Le 1 février 2021, au terme d'un nouvel examen, Mensura délivre une nouvelle décision de type A, reprenant les mêmes recommandations que celles émises en mars 2020. Celle-ci demeure sans effet (cf pièce 22).

Dans un courrier du 9 juin 2021, Unia pointe l'absence de preuve des affirmations de l'employeur quant aux motifs avancés qui rendraient le respect des recommandations de Mensura impossible. La proposition d'organiser une réunion avec toutes les parties prenantes, en ce compris l'AVIQ et la médecine du travail, est réitérée (cf pièce 23).

Une réunion a finalement eu lieu le 4 octobre 2021 (cf pièce 24). Au cours de celle-ci, la SWDE expose sa position, et notamment du fait que :

- Il ne serait *« pas possible de cumuler un mi-temps médical et des aménagements du poste de travail par des mesures AVIQ »*, qui constitueraient *« deux types d'aménagements raisonnables distincts et non cumulables »* ;
- Monsieur S'                    n'aurait plus droit à un mi-temps médical payé à 100 % dès lors que la durée de celui-ci serait limitée dans le temps.

Bien qu'il soit souligné que cette position ne correspond nullement au cadre légal en matière de non-discrimination, aucun accord sur la possibilité de reprendre le travail dans le cadre d'un mi-temps médical ne peut être trouvé.

Au mois de juillet 2022, Mensura effectue un nouvel examen de pré-reprise. Au terme de celui-ci, il est affirmé que Monsieur S'                    *« peut reprendre un travail à mi-temps*

*médical en lui octroyant des pauses de 10 minutes toutes les heures à revoir dans 3 mois ».*

Une partie des aménagements systématiquement préconisés antérieurement est écartée bien que l'état de santé de Monsieur S n'a connu, selon lui, aucune amélioration justifiant une réduction des aménagements nécessaires. Le dossier de santé ne mentionne d'ailleurs aucun élément qui pourrait expliquer cette décision.

En date du 20 janvier 2023, la Commission des Pensions du MEDEX déclare Monsieur S définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions mais apte « à l'exercice d'autres fonctions par voie de réaffectation dans les conditions suivantes : travail administratif » (cf pièce 27).

Ensuite, dans une nouvelle décision du 20 mars 2023, Mensura recommande 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 » (cf pièce 29).

La SWDE ne donne aucune suite à ces décisions deux dernières décisions.

Par courrier recommandé daté du 17 avril 2023, Monsieur S par l'intermédiaire de son conseil, met la SWDE en demeure de lui proposer à bref délai une affectation conforme aux recommandations du MEDEX et de Mensura.

La SWDE ne réserve également aucune suite à ce courrier.

C'est dans ce contexte que Monsieur S introduit la présente action aux fins de faire cesser la discrimination dont il s'estime victime.

#### **RECEVABILITE :**

Le § 4 de l'article 20 du décret wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination prévoit que « L'action fondée sur le paragraphe premier est formée et instruite selon les formes du référé ».

Le tribunal considère que la forme de l'acte introductif d'instance est régulière et satisfait aux règles de formes et de délai prévus par l'article 20 du décret du 6/11/2008.

Quant à l'exigence d'urgence, il convient de souligner que la présente procédure n'est pas un référé au sens habituel du terme mais selon les formes du référé.

L'intérêt est né et actuel tant dans le chef d'UNIA que Monsieur S

La demande est recevable.

## DISCUSSION :

### En droit :

1. Le décret wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination détermine en son article 4 :

*« Pour l'application du présent décret, il y a lieu d'entendre par :*

*1° « relations de travail » : 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° ;*

*2° (...)*

*5° "critères protégés" : la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'âge, le sexe et les critères apparentés que sont la grossesse, l'accouchement, la maternité, l'allaitement, le changement de sexe, l'identité de genre et l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'état civil, la composition de ménage, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine et la condition sociale;*

*6° "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 ;*

*7° "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 ;*

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

*9° "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 ;*

*10° (...)*

*13° "aménagement raisonnables" : les mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et de progresser 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. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées ;*

14° (...) »

L'article 15 du texte poursuit : « Dans les matières qui relèvent du champ d'application du présent décret, toute forme de discrimination est interdite. Au sens du présent chapitre, la discrimination s'entend de :

- 1° la discrimination directe ;
- 2° la discrimination indirecte ;
- 3° l'injonction de discriminer ;
- 4° le harcèlement ;
- 5° le harcèlement sexuel ;
- 6° un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée ».

L'article 20 du décret règle les moyens d'action :

« § 1er. A 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 président du tribunal de première instance ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal de commerce, 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.

§ 2. A la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation visée à l'article 19, § 2.

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

L'article 19 relatif à l'indemnisation prévoit :

« § 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°.*

Quant à la charge de la preuve, l'article 29 dispose que :

*« § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre, l'Institut ou l'un des organes visés à l'article 31 invoquent devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés ou plusieurs, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.*

2. Dans son ordonnance du 9/03/2017<sup>1</sup>, le président du tribunal du travail de Liège s'est livré à une pertinente analyse de la doctrine et de la jurisprudence européenne :

*« Comme l'écrit la doctrine, la Cour de Justice de l'union européenne a opté pour une définition évolutive et large de la notion, sous l'angle fonctionnel, notamment par son arrêt FOA.*

*La Cour a aussi précisé, dans un arrêt RING, que « 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 ».*

*Il ressort des arrêts FOA, RING et Z, que « Le critère dégagé par la Cour est de savoir s'il y a entrave à la pleine et effective participation à la vie professionnelle. Ce critère est donc rencontré, par exemple, en cas de mobilité réduite ou si la pathologie empêche l'accomplissement normal du travail, même au titre d'une gêne ».*

*L'ordonnance précitée relève avec la doctrine que « Le dispositif protecteur permet tout d'abord à la personne présentant un handicap au sens précité de solliciter des aménagements raisonnables. Dans les relations de travail, cet outil lui permet de solliciter des adaptations des conditions de travail, voire un poste adapté».*

3. L'article 806 du Code judiciaire dispose :

*« Dans le jugement par défaut, le juge fait droit aux demandes ou moyens de*

---

<sup>1</sup> Pdt TT Liège, 9/03/2017, rg : 17/22/C, consultable sur [terralaboris.be](http://terralaboris.be)

*défense de la partie comparante, sauf dans la mesure où la procédure, ces demandes ou moyens sont contraires à l'ordre public, y compris les règles de droit que le juge peut, en vertu de la loi, appliquer d'office ».*

Le tribunal doit alors se borner à vérifier que la défense ne soit pas manifestement contraire à l'ordre public.

Dans un arrêt du 13 décembre 2016 (P.16.0421.N, J.L.M.B, 2017, p 257), la Cour de cassation a précisé qu'il était contraire à l'ordre public de faire droit à une demande manifestement irrecevable ou manifestement non fondée.

La Cour constitutionnelle dans un arrêt 72/2018 du 7 juin 2018 retient que :

*« La notion d'ordre public qui figure dans l'article 806 du Code judiciaire permet au juge statuant par défaut de refuser de faire droit aux demandes dont il constate qu'elles sont manifestement non fondées ou manifestement excessives ».*

#### En l'espèce :

A l'audience bien que régulièrement convoquée et appelée, la SWDE ne comparait pas.

Aucune explication ou contradiction n'est donc fournie à l'audience quant aux prétentions invoquées par les parties demanderesses.

#### 1. Quant aux faits de discrimination dans le cadre des relations de travail :

L'acte introductif d'instance décrit dans le détail la chronologie des faits, rappelée ci-dessus, et l'inertie prolongée de la défenderesse quant à la mise en place de mesures adaptées à Monsieur S

Ce dernier dépose un dossier de pièces comprenant diverses pièces relativement à son handicap, notamment :

- un courrier de l'AVIQ du 6 mars 2017 notifiant l'octroi d'une prime de compensation à la SWDE du 1/06/2016 au 31/05/2017 ;
- un formulaire d'évaluation de la réintégration de Mensura 26/09/2019 ;
- un formulaire d'évaluation de la réintégration de Mensura 16/03/2020 ;
- un formulaire d'évaluation de la réintégration de Mensura 1/2/2021 ;
- un formulaire d'évaluation de santé de Mensura du 25/07/2022 ;
- la décision de la Commission des pensions du 12/12/2022 ;
- un rapport du docteur SKi du 9/02/2023 (annexe à la pièce 28) ;
- un formulaire d'évaluation de santé de Mensura du 20/03/2023 ;
- le dossier santé communiqué par Mensura.

Il ressort de ces pièces que Monsieur S souffre depuis 2001 d'une sclérose en plaque ce qui constitue le handicap présenté par lui au sens du décret, conformément à la jurisprudence nationale et européenne.

Cet état de handicap ne semble pas contesté par la SWDE (cfr rapport de réunion du 4/10/2021, pièce 24). Il n'est par ailleurs pas contestable au vu de la documentation médicale déposée.

Les dernières décisions médicales établissent que Monsieur S\_\_\_\_\_ est apte à un travail administratif dans un autre service que le Call-center, à mi-temps médical, avec l'octroi d'une pause de 10 minutes toutes les heures.

Il a été déclaré inapte de manière définitive à exercer ses fonctions dans l'environnement du call-center (cfr décision de la commission des pensions).

Dès lors, l'affectation à un travail administratif dans un autre service que le Call-center à mi-temps médical avec l'octroi d'une pause de 10 minutes toutes les heures constitue un aménagement approprié afin de permettre à Monsieur S\_\_\_\_\_ de continuer à exercer une activité professionnelle, conformément au décret.

Malgré les multiples recommandations des médecins, la SWDE reste en défaut, de manière continue depuis 2018, soit après sa convalescence suite à ses opérations cardiaques, de pourvoir aux aménagements nécessaires à la reprise de travail de Monsieur S\_\_\_\_\_.

Le tribunal considère qu'il s'agit bien là de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le critère protégé qu'est le handicap.

Conformément à l'article 29 du décret, dès lors que le travailleur démontre les faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur un critère protégé, il appartient alors à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.

Le tribunal devra analyser cette preuve eu égard aux articles 4, 13° et 28, al.2, 4° du décret : la SWDE prouve t-elle que les mesures proposées lui imposent une charge disproportionnée, étant entendu 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 handicapées* ».

En l'absence de la SDWE, le tribunal s'en référera à ce qui lui est déposé par les parties demanderesse.

Une pièce essentielle apparaît être le rapport de la réunion du 4/10/2021 qui a rassemblé Monsieur S\_\_\_\_\_, UNIA, la SWDE, Mensura ainsi que l'AVIQ.

La société considère qu'un mi-temps médical n'est pas cumulable avec d'autres aménagements s'agissant selon elle « *d'aménagements raisonnables distincts et non cumulables* ». Cette affirmation, au-delà de la question de la rémunération, n'est nullement étayée.

La SWDE estime une réaffectation à un autre travail administratif impossible car « la SDWE fonctionne sur base d'une organisation-cible » et Monsieur S<sup>i</sup> ne dispose pas des compétences nécessaires selon elle. La formation d'un travailleur handicapé n'apparaît pas aux yeux du tribunal être une charge disproportionnée par rapport aux objectifs du décret.

La société fait part de craintes quant à « l'impact client » si Monsieur S<sup>i</sup> bénéficie d'aménagements et elle refuse de ne lui octroyer que de la GED (gestion électronique des documents), partie « plus légère » de sa fonction. Une fois encore, ces éléments ne sont pas de nature à prouver une charge disproportionnée en cas d'aménagements.

Le tribunal juge qu'aucune preuve de charge disproportionnée n'est apportée, en l'état du dossier, par la partie défenderesse.

En tout état de cause, le tribunal relève que, lors de cette entrevue, le représentant de l'AVIQ indique que, comme de juin 2016 à mai 2017, cette agence octroierait une prime afin de couvrir des aménagements similaires à ceux de cette période : il s'agit là manifestement d'une compensation suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées du caractère éventuellement disproportionné de la charge engendrée par les aménagements souhaités.

En conclusion, la SDWE ne renverse pas la présomption de discrimination et il convient de mettre fin à cette discrimination : le président du tribunal du travail ordonne la cessation de ces faits à la SWDE selon les modalités précisées dans le présent dispositif.

Il sera également précisé les aménagements raisonnables dont doit bénéficier Monsieur S<sup>i</sup> dans le dispositif de la présente ordonnance.

Il n'est pas sollicité l'application de l'article 21 du décret.

## 2. Quant à indemnisation prévue à l'article 19 du décret :

En application de l'article 20, §2, du décret wallon, il peut être octroyé l'indemnisation visée à l'article 19, § 2, à la demande de la victime de discrimination.

L'article 19 du décret wallon met en place un système forfaitaire d'indemnisation.

En l'absence de la SWDE, le tribunal constate que cette demande, la discrimination étant établie, n'apparaît pas manifestement irrecevable ou manifestement non fondée (article 806 du code judiciaire).

L'employeur ne démontrant pas que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, c'est

bien le forfait de 6 mois de rémunération soit 18.783,28 € provisionnel qui sera retenu.

La SWDE sera condamnée à verser à Monsieur S la somme 18.783,28 € provisionnelle à titre d'indemnité forfaitaire prévue par l'article 19, §2, 2° du décret.

3. Quant à la publicité prévue à l'article 20, §3 du décret :

En termes de requête, Monsieur S sollicite « en application de l'article 19, §3 » (en réalité selon l'article 20, §3), la publication aux frais de la SWDE de la décision à intervenir, en enlevant ses données personnelles, dans le mois de sa signification, dans trois journaux francophones, à savoir 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 SWDE de même que l'affichage de la décision à intervenir durant une période d'au moins six mois, sur l'Intranet de la SWDE.

Selon Monsieur S, le fait que le caractère discriminatoire du refus d'aménagements raisonnables reçoive une certaine publicité et de nature à contribuer à la cessation effective de la pratique tant à son égard qu'à l'égard des autres travailleurs.

L'article 20, §3, alinéa 2 du décret indique néanmoins 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 ».

Le tribunal ne considère pas que la publicité du dispositif du présent jugement est de nature à contribuer à la cessation de refus d'aménagements raisonnables en faveur de Monsieur S qui est, en l'espèce, le comportement incriminé.

Il ne sera pas fait droit à cette demande.

**PAR CES MOTIFS,**

**NOUS**, Michel V, faisant fonction de Président du Tribunal, assisté de Robert M, Greffier.

STATUANT, contradictoirement à l'égard des parties demanderesses et par défaut à l'égard de la partie défenderesse.

Après en avoir délibéré,

**DIONS** la demande recevable ;

**CONSTATE** l'existence d'une discrimination prohibée sur base du décret wallon du 6 novembre 2008 ;

**ORDONNE** la cessation de la discrimination à l'égard de Monsieur S ;

En conséquence,

**ENJOINT** à la SWDE à mettre en place les aménagements 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.

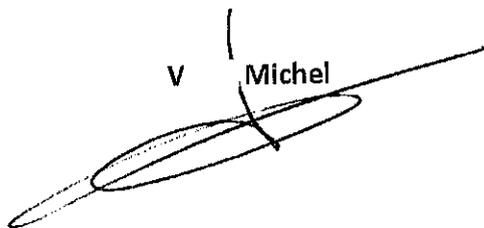
**CONDAMNE** la SWDE au paiement de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 19 §2, 2° du décret correspondant à six mois de rémunération brute, liquidée à 18.783,28 € provisionnels, montant à augmenter des intérêts au taux légal depuis la date du 11/07/2023 ;

**REJETTE** la demande de publicité telle que prévue par l'article 20, § 3 du décret ;

**CONDAMNE** la SWDE aux frais et dépens de l'instance non liquidés par les parties demandereses à défaut de relevé (1021 du Code judiciaire).

**AINSI fait et prononcé en notre cabinet du Tribunal du travail de LIEGE, Division VERVIERS, le 31 juillet 2023.**

V Michel



M

Robert

