

| |
|---|
| Numéro de répertoire: 2023 / 2288 |
| Date du prononcé: 13 octobre 2023 |
| Numéro de rôle: 21/481/A |
| Matière : Sécurité sociale – action civile auditeur du travail |
| Type de jugement : Définitif pour une partie + réouverture des débats |

| | |
|------------------------|------------------------|
| Expédition délivrée le | Expédition délivrée le |
| à | à |
| Me | Me |
| Reg. Expéd. n° | Reg. Expéd. n° |
| Droits acquités : | Droits acquités : |

Tribunal du travail de Liège

Division Dinant

6^{ème} chambre

Jugement

En cause de :

AUDITORAT DU TRAVAIL DE LIEGE DIVISION DINANT, dont l'office est établi à 5500 Dinant, Place du Palais de Justice, 8

Représenté par Madame Sarah PIRON, Substitut à l'Auditorat du Travail

Partie demanderesse

Contre :

WALLONIE-BRUXELLES Enseignement, Etablissement public, BCE n°0725.928.796, dont le siège est établi à 1000 Bruxelles, Boulevard du Jardin Botanique, 20-22

Représenté par Maître Judith MERODIO, Carole ASSAF et Laurane FERON loco Maître Rodrigue CAPART, avocat à 4020 Liège 2, Place des Nations-Unies, 7

Partie défenderesse

En présence de :

1. Monsieur V NN , domicilié à

Comparaissant personnellement

2. Madame K NN , domiciliée à

Comparaissant personnellement

3. Madame F NN , domiciliée à

Comparaissant personnellement et assistée par Maître France LAMBINET loco Maître Steve GILSON, avocat à 5000 Namur, Place d'Hastedon, 4/1

Parties intervenant volontairement

En présence de :

LA COMMUNAUTE FRANCAISE, BCE n°0316.380.940, représentée par son Gouvernement, en la personne du Ministre-Président, dont les bureaux sont établis à 1000 Bruxelles, Place Surllet de Chokier, 15-17

Représentée par Maître François LORAND loco Maître Michel KAROLINSKI, avocat à 1000 Bruxelles, Galerie du Roi, 30

Partie en intervention forcée

I. Indications de procédure

Vu les antécédents de la procédure, notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 24-12-2022 et les convocations adressées aux parties sur pied de l'article 704 du Code judiciaire ;
- la requête en intervention volontaire de Monsieur V. reçue au greffe le 10-03-2022 ;
- la requête en intervention volontaire de Madame K reçue au greffe le 06-05-2022 ;
- la requête en intervention volontaire de Madame F reçue au greffe le 13-10-2022 ;
- la citation en intervention forcée de la Communauté française du 15-11-2022 ;
- l'ordonnance rendue en application de l'article 747 §2 du Code judiciaire du 03-01-2023 ;
- les conclusions principales de Wallonie-Bruxelles Enseignement reçues au greffe le 20-02-2023 ;
- les conclusions principales de la Communauté française reçues au greffe le 03-04-2023 ;
- les conclusions principales de Madame K reçues au greffe le 15-05-2023 ;
- les conclusions de l'Auditorat du Travail reçues au greffe le 15-05-2023 ;
- les conclusions principales de Madame F reçues au greffe le 15-05-2023 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la Communauté française reçues au greffe le 22-06-2023 ;
- les conclusions de synthèse de Wallonie-Bruxelles Enseignement reçues au greffe le 24-07-2023 ;
- la requête sur pied de l'article 748 §2 du Code judiciaire de la Communauté française reçue au greffe le 08-08-2023 ;
- les observations sur la requête 748 §2 du Code judiciaire de l'Auditorat du Travail reçues au greffe le 09-08-2023 ;
- les observations sur la requête 748 §2 du Code judiciaire de Madame K reçues au greffe le 18-08-2023 ;
- les observations sur la requête 748 §2 du Code judiciaire de Madame F reçues au greffe le 21-08-2023 ;
- les observations sur la requête 748 §2 du Code judiciaire de Monsieur V. reçues au greffe le 23-08-2023 ;
- l'ordonnance rendue en application de l'article 748 §2 du Code judiciaire du 28-08-2023
- le dossier de pièces de l'Auditorat du Travail ;
- le dossier de pièces de Wallonie-Bruxelles Enseignement ;
- le dossier de pièces de Madame Fontaine ;
- le dossier de pièces de la Communauté française ;
- les procès-verbaux d'audiences publiques.

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Après avoir entendu les parties et les conseils des parties à l'audience publique du 08-09-2023, le Tribunal a déclaré les débats clos, pris l'affaire en délibéré et fixé le prononcé du jugement à l'audience publique de ce jour.

II. Objet des demandes

1. L'Auditorat du travail de Liège, division Dinant, sollicite du Tribunal qu'il :
 - déclare son action civile recevable et fondée ;
 - dise pour droit que Wallonie-Bruxelles Enseignement (ci-après «WBE») ne respecte pas les dispositions prévues par les articles 1.4.72 et suivants du Code du bien-être au travail, en ne permettant pas à tous ses travailleurs de prétendre à un trajet de réintégration depuis sa création, le 01-09-2019;

- dise pour droit que la Communauté française n'a pas respecté les dispositions prévues par les articles 1.4-72 et suivants, en ne permettant pas à tous ses travailleurs de prétendre à un trajet de réintégration, pour la période antérieure à la création de WBE, soit entre le 01-12-2016 et le 31-08-2019 ;
- dise pour droit que WBE s'est rendu coupable d'une infraction à l'article 127 du Code pénal social depuis le 01-12-2016 (date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 28 octobre 2016 modifiant l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs en ce qui concerne la réintégration des travailleurs en incapacité de travail);
- condamne WBE à notifier le jugement à intervenir dans le mois du prononcé à l'ensemble de ses travailleurs, à ses frais.

2. Aux termes de sa requête en intervention volontaire, Monsieur V . fait valoir la situation rencontrée dans le cadre de la mise en œuvre de son trajet de réintégration, mais ne formule pas de demande propre.

Aux termes de sa requête en intervention volontaire et de ses conclusions principales, Madame K sollicite d'intervenir à la cause en vue de la préservation de ses droits et d'obtenir le bénéfice des garanties légales prévues par les articles 1.4-72 à 1.4-82 du Code du bien-être au travail tant en ce qui concerne la mise en œuvre et la réalisation de son trajet de réintégration que le maintien de sa nomination dans la fonction de directrice primaire de l'école fondamentale annexée de l'Athénée royal de Dinant-Herbuchenne.

Aux termes de ses conclusions principales, Madame F sollicite :

- qu'il soit dit pour droit que WBE ne respecte pas, y compris à son égard, les dispositions prévues par les dispositions du Code du bien-être au travail en matière de trajet de réintégration (tant les dispositions qui étaient en vigueur avant le 1^{er} octobre 2022 que celles qui sont entrées en vigueur à cette date), en ce qu'elle fait échec, par son inertie, à la réussite du trajet de réintégration de Madame F en l'occurrence (en particulier en ce qu'elle s'abstient, malgré l'obligation qui lui incombe, d'établir un plan de réintégration) ;
 - qu'il soit dit pour droit que WBE se rend coupable d'une infraction sanctionnée par l'article 127 du Code pénal social ;
 - d'enjoindre à WBE de mettre en œuvre la procédure édictée par les articles 1.4-72 et suivants du Code du bien-être au travail, et en particulier l'article 1.4-74. dudit Code, en établissant un plan de réintégration, sous peine d'une astreinte de 100€ par jour de retard à compter de la notification du jugement à intervenir ;
 - la condamnation de WBE à payer à Madame F une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération brute évaluée provisionnellement à 24.185,28 € brut à titre d'indemnisation pour discrimination sur base de l'état de santé et du handicap au sens de la loi du 10 mai 2007 prohibant certaines formes de discrimination/à titre d'indemnisation du préjudice subi du fait des infractions dénoncées dans le chef de Wallonie-Bruxelles Enseignement, à majorer des intérêts ;
 - la condamnation de WBE à payer à Madame F 1 € provisionnel à titre d'indemnisation du préjudice financier subi du fait de la mise en disponibilité, faute de réintégration, à majorer des intérêts,
 - la condamnation de WBE au paiement des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.
3. WBE sollicite qu'il soit dit pour droit que l'élément matériel du comportement infractionnel prévu à l'article 127 du Code pénal social fait défaut ou, à titre subsidiaire, constater l'existence d'une cause de justification subjective dans le chef de WBE puisqu'il a été contraint ou, en tout état de cause, dans l'état de nécessité de respecter les dispositions décrétales défaillantes édictées par la Communauté française. WBE sollicite, en outre, si la demande de l'Auditorat du travail de Liège et/ou des parties intervenantes

devait être jugée fondée, de condamner la Communauté française à garantir WBE de toutes les condamnations qui seraient prononcées contre lui en principal, intérêts et frais, en ce compris les dépens de l'action en intervention et garantie.

WBE sollicite également la condamnation des parties civiles intervenantes aux entiers dépens d'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

4. La Communauté française sollicite qu'il soit dit pour droit qu'elle n'a commis aucun manquement aux dispositions prévues par les articles 1.4-72 et suivants du Code du bien-être au travail relatifs au trajet de réintégration, le cas échéant, après avoir écarté l'application des articles 1.4-72 à 1.4-82 du Code du bien-être au travail, en application de l'article 159 de la Constitution, pour contrariété à l'article 127, §1^{er}, al.1^{er}, 2°, de la Constitution et à la compétence dont dispose la Communauté française en matière d'enseignement ainsi qu'aux principes de répartition des compétences entre l'État fédéral et les communautés en matière d'enseignement, dans l'interprétation selon laquelle leur application nécessite d'enfreindre les dispositions décrétales établies par la Communauté française.

La Communauté française sollicite que WBE soit débouté de sa demande en intervention forcée et garantie et condamné aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

La Communauté française sollicite également l'écartement de l'application de l'article 1.4-74, § 4, du Code du bien-être au travail, en application de l'article 159 de la Constitution, pour contrariété aux articles 10 et 11 de la Constitution, en tant qu'il serait interprété comme traitant de manière différente d'une part, Wallonie Bruxelles Enseignement, pouvoir organisateur et employeur des membres du personnel enseignant soumis au respect de règles statutaires valablement établies par la Communauté française dans le champ de ses compétences constitutionnelles en matière d'enseignement et qui ne pourrait opposer ces règles comme impliquant éventuellement une impossibilité technique ou objective et ainsi justifier son refus de mise en œuvre d'un trajet de réintégration, et d'autre part, les employeurs soumis aux mêmes dispositions fédérales relatives au trajet de réintégration, mais pas aux règles statutaires précitées, qui peuvent faire valoir toute situation généralement quelconque comme étant une impossibilité technique ou objective et ainsi justifier leur refus de mise en œuvre d'un trajet de réintégration pour les membres de leur personnel.

III. Recevabilité

La demande est recevable, pour avoir été introduite dans les forme et délai légaux.

Les interventions volontaires sont également recevables, les travailleurs ayant un intérêt à l'action.

La recevabilité tant de la demande principale que des interventions volontaires n'est, par ailleurs, pas contestée.

IV. Faits pertinents et antécédents

1. Le 24-12-2020, Madame K. dépose plainte auprès du Contrôle du bien-être au travail pour non-exécution du plan de réintégration convenu avec son employeur, WBE.

Madame K est membre du personnel enseignant de la Communauté française puis de WBE depuis octobre 1995. Elle est désignée comme directrice faisant fonction de l'Athénée Royal de Dinant le 07-11-2006 et est nommée à titre définitif dans cette fonction depuis le 01-01-2011.

En 2018, Madame K est déclarée temporairement inapte à l'exercice de sa fonction de

directrice.

En 2019, Madame K introduit une demande en vue d'entamer un trajet de réintégration.

Le 15-03-2019, le Service Externe de Prévention et de Protection au Travail COHEZIO évalue l'éventuelle réintégration de Madame K. Il estime qu'il existe une possibilité que Madame K puisse, « à terme, reprendre le travail convenu (le cas échéant avec une adaptation du poste de travail). Entre-temps, le travailleur est en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail (le cas échéant avec une adaptation du poste de travail) ». La décision précise que Madame K. est apte « à exercer du conseil et de la coordination pédagogique, à réévaluer fin août 2019 ».

Un plan de réintégration est signé par Madame la Ministre M S., sans durée préétablie, en date du 12-07-2019. Il est exécuté sans difficulté apparente pendant l'année scolaire 2019-2020 et fait l'objet d'une demande de prolongation pour l'année scolaire 2020-2021. Concrètement, il s'agit, pour Madame K de poursuivre un projet pilote de « pédagogie delphinique » au sein d'un établissement scolaire autre que son établissement originaire.

Le 18-09-2020, l'exécution du plan de réintégration est suspendue sur ordre de la Direction Déconcentrée de Namur, et ce avec effet immédiat dans la mesure où Madame K ne remplit pas les conditions du congé dit « pour mission », tel que prévu par l'article 14 du Décret de la Communauté française du 24-06-1996 portant réglementation des missions, des congés pour mission et des mises en disponibilité pour mission spéciale dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française, à savoir avoir été déclarée définitivement inapte par le MEDEX.

Suite à la plainte déposée, le Contrôle du bien-être au travail adresse un avertissement le 13-01-2021 à WBE lui enjoignant de poursuivre l'exécution du plan de réintégration entamée l'année scolaire précédente.

Parallèlement à sa plainte, Madame K introduit également une requête le 12-03-2021 en annulation devant le Conseil d'État contre la décision administrative la plaçant en disponibilité pour cause de maladie avec un effet rétroactif au 23 octobre 2020.

2. Dans le cadre d'une analyse plus globale de la situation, le contrôle du bien être au travail se rend compte que la situation vécue par Madame K concerne en réalité l'ensemble du personnel de WBE, cette dernière ne respectant pas, à l'estime du Contrôle du bien-être, les conditions prévues par le Code du Bien-être au travail en matière de trajet de réintégration.
3. Le 04-03-2021, le Contrôle du bien - être au travail adresse un second avertissement écrit à WBE, en lui demandant de trouver rapidement une solution administrative, même temporaire, pour la reprise du trajet de réintégration de Madame K.

Une demande de solution pérenne pour les travailleurs en trajet de réintégration est également formulée.

4. Le 23-04-2021, ne voyant pas de solution concrète se profiler dans le dossier de Madame K le contrôle du bien-être au travail adresse un nouvel avertissement à WBE.
5. Le 29-04-2021, le Contrôle du Bien-être au travail établit un rapport pénal à l'encontre de WBE.

6. Un dossier répressif (21D1163) est ouvert dans ce cadre.

Dans le cadre de l'information, l'Auditorat du travail adresse un courrier à WBE, le 25-05-2021, en demandant la communication d'une série de documents et renseignements.

À défaut de réponse, l'Auditorat du travail convoque pour audition Monsieur L. M., juriste, en qualité de témoin.

Entendu au sein de l'Auditorat le 02-08-2021, celui-ci a :

- reconnu que les dispositions du Code du Bien-être au travail s'appliquaient intégralement à WBE ;
- expliqué la manière dont les demandes de trajets de réintégration sont introduites et traitées au sein de WBE ;
- expliqué le « trajet de réintégration » de Madame K. et ses aléas, jusqu'à l'annonce, par courrier du 29-07-2021, d'une solution concrète ;
- conclut comme suit:
« Sur interpellation, vous me demandez quelles seraient les modalités à mettre en place pour régulariser la situation du trajet de réintégration au sein de WBE. Je vous réponds qu'il faudrait idéalement un tout nouveau congé « trajet de réintégration », avec un Code DI spécifique, qui élargit les bénéficiaires du trajet à tout travailleur et qui reconnaisse la compétence de l'employeur dans le traitement et l'attribution du congé»

Monsieur D. M. sera également entendu dans les locaux de l'Auditorat, en qualité de suspect, le 05-08-2021, et a :

- confirmé l'application des dispositions du Code du Bien-être au travail à WBE ;
- indiqué que WBE était contraint de souscrire aux démarches et exigences du Pouvoir régulateur (soit la Communauté française) en matière de trajets de réintégration, tout en sachant que celles-ci ne sont pas conformes aux dispositions du Code du Bien-être au travail ;
- reconnu que le trajet de réintégration initial de Madame K. avait été initié « *via un congé article 14 dont les contours ont été largement dépassés* » ;
- reconnu que l'employeur n'avait rien proposé à Madame K. lors de la suspension de son trajet de réintégration ;
- indiqué que le (nouveau) congé pour mission « article 14bis » a été créé en réaction des dossiers de Madame K. et de son collègue (dans la même situation) Monsieur V., mais qu'il n'y avait aucune solution pour le personnel ouvrier et temporaire, outre le fait que ce congé attribuait des compétences extraordinaires au MEDEX : « *on a fait abstraction de la compétence prévue par le Code à la médecine du travail et du pouvoir de décision attribué par le Code à l'employeur* » ;
- reconnu que la notion de « trajet de réintégration » était absente de tous les congés existants au sein du Pouvoir Régulateur et donc de WBE, sauf le nouveau congé article 14bis ;
- confirmé que la seule option valable légalement serait la création d'un nouveau congé spécifique, les autres options proposées par le pouvoir régulateur ne répondant pas aux prescriptions du Code du Bien-être au travail.

7. Par requête du 24.12.2021, l'Auditorat du travail de Liège, division Dinant, initie la présente action civile.

8. Madame K. intervient volontairement à la cause.

Suite à ces démarches, il est à noter que sa situation administrative a été « régularisée » par un arrêté ministériel de la Communauté française du 20-07-2021, la plaçant en congé pour mission sur

base de l'article 5, § 1er, 4° du décret du 24 juin 1996, rétroactivement du 01-09-2019 au 31-08-2021.

Son congé pour mission « article 5 » sera renouvelé par un arrêté ministériel du 18-01-2022, rétroactivement au 01-09-2021 pour l'année scolaire 2021-2022.

WBE a accepté, « vu la requête en constatation d'infractions introduite par l'Auditorat », et a proposé à la Communauté française, exceptionnellement, de prolonger son congé pour mission « article 5 », en dehors du respect des dispositions légales, pour un an (jusqu'au 27-08-2023).

9. Monsieur V. intervient également volontairement à la cause.

Son parcours (non exhaustif) est celui-ci :

- Monsieur V. est nommé au sein de l'Athénée Royal Verdi de Verviers à la fonction de professeur d'arts plastiques ;
- Monsieur V. subit des manœuvres ayant conduit à une situation susceptible d'être qualifiée d'hyperconflit et s'est vu contraint de se mettre en incapacité de travail ;
- Le 01-04-2019, il introduit une demande en vue d'entamer un trajet de réintégration ;
- Le 25-04-2019, le Service Externe de Prévention et de Protection au Travail ARISTA l'estime inapte temporairement. À terme, Monsieur V. pourra reprendre le travail convenu (le cas échéant avec une adaptation du poste de travail). Entre-temps, le SEPPT estime Monsieur V. en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail. La décision précise toutefois : « *Pas de travail à l'établissement actuel (Athénée Royal de Verdi sous la direction actuelle) – apte à exercer sa fonction de professeur d'arts plastiques dans un autre établissement* » ;
- Le 04-10-2019, la médecine du travail estime également Monsieur V. « *inapte au travail à l'établissement de Verdi sous la direction actuelle. Tout à fait apte à faire son travail ou autre dans un établissement depuis le 24-09-2019 dans le cadre d'un trajet de réintégration* » ;
- Le MEDEX considère, quant à lui, Monsieur V. « *inapte provisoirement à l'exercice de sa fonction, mais apte, dès à présent, à titre de réadaptation, pour une période de six mois à assurer un service dans les conditions suivantes : Pas de travail à l'établissement actuel, apte à exercer sa fonction (...) dans un autre établissement.* » ;
- Le 12-02-2020, un plan de réintégration est accordé à Monsieur V. Il est affecté à d'autres tâches à l'Athénée royal de Welkenraedt dans le cadre d'un congé pour mission « article 14 » ;
- Les choses se compliquent au moment du renouvellement/prolongation de son congé pour mission article 14 dans la mesure où les conditions de l'article 14 ne sont pas strictement remplies (Monsieur V. n'étant pas en inaptitude définitive) ;
- Le 18-01-2021 WBE refuse la demande de renouvellement de congé pour mission. À partir du 22-02-2021, un terme est mis à son trajet de réintégration ;
- Le 17-03-2021, WBE fait finalement droit à la demande et accorde le congé pour mission afin de permettre la poursuite du trajet de réintégration ;
- Malgré cette décision, Monsieur V. est privé, dans les faits, de la possibilité de réintégration au regard de difficultés administratives ;
- Le 20-05-2021, le conseiller en prévention – médecine du travail indique que Monsieur V. est inapte au travail à l'établissement VERDI, mais « *tout à fait apte à faire son travail ou autre dans un autre établissement depuis le 24-09-2019 dans le cadre d'un trajet de réintégration* » ;
- Le 28-05-2021, Monsieur V. lance une citation en référé à l'encontre de WBE devant le président du Tribunal de première instance francophone de Bruxelles afin qu'il soit fait

- injonction à WBE d'adopter les mesures nécessaires pour lui permettre de réintégrer ses fonctions au sein de l'Athénée royal de Welkenraedt ;
- Le Président du Tribunal de première instance rend une ordonnance le 31-08-2021, dans le cadre de la procédure diligente par Monsieur V. , donnant injonction à WBE : *« d'adopter les mesures nécessaires pour permettre au demandeur de réintégrer sa fonction au sein de l'athénée royal de Welkenraedt dès la rentrée du 1^{er} septembre 2021, la période d'application de cette disposition ne s'étendant pas au-delà du moment où la future décision de l'Office médico-social de l'État et les décisions appelées à s'ensuivre seront exécutoires »* ;
 - Un congé pour mission « art 14bis », créé entre temps, est introduit le 20-10-2021 afin de régulariser la situation de Monsieur V. à partir du 01-09-2020 jusqu'à l'année scolaire 2021-2022 inclus, qui s'est matérialisé par un arrêté ministériel du 23 juillet 2021 ;
 - Monsieur V. a pu réintégrer l'établissement de Welkenraedt suite à cela ;
 - Un arrêté ministériel du 31-03-2022 octroie à Monsieur V. le bénéfice d'un congé pour mission « article 14 bis » pour l'année scolaire 2021-2022 ;
 - Un arrêté ministériel du 26-08-2022 octroie également à Monsieur V. le bénéfice d'un congé pour mission « article 14 bis » pour l'année scolaire 2022-2023 ;
 - Le 24-03-2023, COHEZIO prolonge ses recommandations ;
 - Au jour de l'audience, il n'a pas reçu confirmation que sa demande de prolongation article 14 bis était acceptée pour l'année scolaire à venir.

10. Madame F intervient également volontairement dans la procédure.

Son parcours (non exhaustif) est le suivant :

- Madame F est membre du personnel enseignant de la Communauté française puis de WBE depuis le 17-11-1997 ;
- Madame F souffre de douleurs lombaires ;
- Elle travaille en qualité d'institutrice maternelle à l'Athénée royal de Jambes depuis septembre 2020, Elle s'est vue attribuer une classe de 3^{ème} maternelle ;
- Madame F indique que les relations avec ses collègues sont difficiles dans la mesure où elle a pris la place d'une personne appréciée (par le jeu des priorités) ;
- Dans le courant de l'année scolaire 2020-2021, ses collègues lui laissent entendre qu'elle sera en charge l'année prochaine de la classe accueil – 1^{ère} maternelle ;
- La gestion d'une classe accueil – 1^{ère} maternelle n'étant pas compatible avec ses problèmes lombaires (les 3^{ème} maternels sont nettement plus autonomes que les enfants de 2 ans et demi qui rentrent à l'école qui ont besoin, pour certains, d'être changés par exemple ou portés), Madame F prend l'initiative de se présenter au Service Externe de Prévention et de Protection au Travail COHEZIO. Une première rencontre a eu lieu le 09-02-2021, à l'occasion de laquelle le CPMT lui a indiqué qu'une évaluation à ce stade serait prématurée dès lors que la prise en charge des 3^{ème} maternelles à ce stade ne lui posait aucune difficulté ;
- Suite à la confirmation de la directrice de l'établissement qu'elle allait devoir s'occuper de la classe accueil- 1^{ère} maternelle, elle se présente à nouveau auprès du CPMT – médecine du travail pour faire l'objet d'une évaluation de santé le 02-06- 2021. À l'issue de cet examen, le conseiller en prévention – médecin du travail recommande qu'il soit proposé à Madame F une mutation vers la prise en charge des 2^{ème} et 3^{ème} maternelles, « situation à réévaluer en fin de période », en raison de problèmes au niveau du dos ;
- Madame F rencontre des problèmes de dos en août 2021 et ne rentre pas en septembre. Elle reçoit l'information qu'elle s'est vu attribuer la classe d'accueil – 1^{ère} maternelle (avec l'aide d'une puéricultrice) malgré les recommandations émises par la médecine du travail ;

- Madame F . reprendra en cours d'année. Il s'est toutefois avéré que l'aide n'était pas suffisante (inexistante selon Madame F) au regard de ses problèmes de santé. Elle va de nouveau connaître une incapacité de travail. Le CPMT revoit, dans ce cadre, ses recommandations et précise que « Lors de la reprise du travail dont la date sera déterminée par le médecin-traitant, les conditions de reprises doivent être de ne s'occuper que des 2èmes et 3èmes maternelles. La solution actuelle qui consiste à fournir une aide via une puéricultrice n'est plus adaptée et doit être abandonnée. » ;
- Une plainte est adressée au Contrôle du bien-être au travail le 31-01-2022 ;
- Le 13-04-2022, Madame F introduit un demande de trajet de réintégration ;
- Le 02-05-2022, la CPMT-médecin du travail la déclare définitivement inapte à sa fonction initiale et fait état de restriction médicale (« prise en charge de 3^{ème} maternelle uniquement ; changement d'école recommandé ; nouvelle école dans un périmètre raisonnable par rapport à son domicile (environ 30 km maximum)»). Le médecin inspecteur du Contrôle du bien-être au travail reformera cette décision et va déclarer Madame F temporairement inapte (et non définitivement) ;
- Le 08-07-2022, le Contrôle du bien être adresse un avertissement à WBE enjoignant WBE de prendre différentes mesures en vue de réintégrer Madame F conformément aux dispositions du Code du bien-être au travail ;
- Le 14-07-2022, une réunion de concertation a lieu entre Madame F le médecin du travail de COHEZIO, Monsieur B du pôle bien être de WBE et la directrice du personnel de WBE ;
- Par courrier du 05-09-2022 WBE informe Madame F (adressé à une adresse qui n'est pas celle de Madame F) qu'aucun poste remplissant les conditions n'a pu être trouvé en raison d'une grosse diminution de population des enfants en maternelle et de la perte d'emplois liée à cette diminution.

V. Analyse du Tribunal

En droit,

a. Les contours de la procédure

o Base légale

1. En vertu de l'article 138 bis §2 du Code judiciaire :

« Pour les infractions aux lois et règlements qui relèvent de la compétence des juridictions du travail et qui touchent l'ensemble ou une partie des travailleurs d'une entreprise, l'auditeur du travail peut d'office, conformément aux formalités du présent Code, intenter une action auprès du tribunal du travail, afin de faire constater les infractions aux dites lois et aux dits règlements.

En cas de concours ou de connexité desdites infractions avec une ou plusieurs infractions à d'autres dispositions légales qui ne sont pas de la compétence des juridictions du travail, l'auditeur du travail transmet une copie du dossier au procureur du Roi, en vue de l'exercice de l'action publique pour ces dernières infractions.

L'action visée à l'alinéa 1^{er} ne peut plus être exercée si l'action publique a été intentée ou si, conformément à l'article 85 du Code pénal social, la notification du montant de l'amende administrative a eu lieu.

2. En vertu de l'article 127 du Code pénal social :

« Sans préjudice des dispositions des articles 119 à 126 et 128 à 133, est puni d'une sanction de niveau 3:

1° l'employeur, son préposé ou son mandataire qui a enfreint les dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et de ses arrêtés d'exécution;

2° la personne n'appartenant pas au personnel de l'employeur qui exécute les missions qui lui sont confiées en application de la loi précitée du 4 août 1996, contrairement aux dispositions de cette loi et de ses arrêtés d'exécution ou qui n'exécute pas ces missions conformément aux conditions et modalités prescrites par cette loi et ses arrêtés d'exécution.

Les infractions sont punies d'une sanction de niveau 4 lorsqu'elles ont eu comme conséquence des ennuis de santé ou un accident du travail pour un travailleur.

(...) »

Le Code du bien-être au travail est un arrêté d'exécution de la loi du 4 août 1996, de sorte qu'une violation du Code du bien-être au travail entre dans le champ d'application de l'article 127, 1° du Code pénal social¹.

3. La procédure en vertu de l'article 138bis du Code judiciaire n'est pas une procédure pénale. L'objet du litige est l'établissement de l'infraction et non l'établissement de la responsabilité pénale de cette infraction.

4. Cette disposition est complétée par celles de la loi du 03 décembre 2006 contenant diverses dispositions en matière de droit pénal social dont l'article 5 qui précise :

« L'employeur dans le chef de qui, par suite de l'exercice de l'action visée à l'article 138bis, §2, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, une infraction est constatée, est tenu de notifier le jugement, à ses frais, aux travailleurs concernés. »

Les travaux parlementaires précisent que *« l'article ne précise pas la manière dont l'employeur doit communiquer la décision. La volonté est de lui laisser la liberté de choisir le moyen le plus approprié pour notifier la décision judiciaire aux travailleurs concernés »*². La notification peut se faire par tous moyens : pli recommandé, affichage, publication dans la presse, courriel, etc.³

Il est toutefois essentiel dans le chef de l'employeur de s'en réserver la preuve.

Par contre, *« c'est le jugement qui doit être notifié par l'employeur, à ses frais, et non un extrait ou un résumé via, par exemple, une revue interne de l'employeur »*⁴.

Le jugement doit être notifié à l'ensemble des travailleurs concernés, même s'ils ne font plus partie de l'entreprise⁵.

¹ Corr. Brux. (69^{ème} ch.), 23.05.2023, R.G. 23F000381

² Rapport fait au nom de la commission de la Justice, Doc. parl., Sénat, sess. ord. 2006-2007, n° 3-1756/3, p. 5

³ CLESSE, C., L'action civile de l'auditeur du travail, Guide Social Permanent – Droit du travail : commentaire pratiques, chapitre 6, p. 1.6.10

⁴ C. HANON, « La création des chambres spécialisées en droit pénal social et l'action civile de l'auditorat du travail », Orientations, 2008/10, p. 6

⁵ CLESSE, C., L'action civile de l'auditeur du travail, *op cit.* p. 1. 6 -11

L'obligation pour l'employeur de notifier le jugement est une obligation légale assortie de sanctions pénales (article 237 du Code pénal social⁶), de sorte qu'il n'y a pas lieu de prononcer de condamnation spécifique à une notification, cette obligation s'imposant à l'employeur en raison de la seule existence du jugement⁷.

○ Le charge de la preuve

1. Dans le cadre de l'action sui generis, l'auditorat du travail a la même place que devant les juridictions répressives: il est demandeur. La preuve de l'infraction lui incombe⁸.

○ Le rôle du Tribunal

1. Dans la mesure où le tribunal doit constater l'existence d'une infraction, il lui appartient d'examiner si l'élément matériel et l'élément moral que requiert cette infraction sont réunis. Il doit soumettre le dossier au contrôle de légalité et vérifier la régularité de l'information pénale⁹.
2. Le jugement est uniquement déclaratif de sorte que les travailleurs qui souhaitent être restaurés dans leurs droits doivent en faire la demande soit, en intervenant volontairement dans la procédure, soit, lors de la réception du jugement, en réclamant la régularisation de leur situation.

○ Élément constitutif d'une infraction – les causes de justification

1. En droit pénal social, les infractions qui exigent un élément moral particulier sont relativement rares.

La seule transgression de la prescription légale constitue une infraction, abstraction faite de toute intention, mobile ou bonne foi de son auteur.

Autrement dit, les délits prévus par le droit du travail sont, sauf disposition expresse contraire, des délits réglementaires ne requérant aucun élément moral particulier¹⁰. L'élément moral se confond avec la faute de l'auteur de sorte qu'il n'y a pas lieu à rechercher si ce dernier a voulu consciemment et volontairement commettre l'infraction.

« L'élément moral, la faute que la loi punit, se déduit du non-respect par le prévenu du prescrit légal, découlant de l'adoption du comportement matériel prohibé ou de l'omission de celui que la loi impose ». Les juges peuvent donc se « limiter à constater l'existence d'une faute du seul fait du non-respect du prescrit légal pour déclarer l'infraction établie »¹¹.

C'est le cas de l'article 127 du Code pénal précité, lequel ne requiert pas un élément moral particulier.

Ainsi, le non-respect de la loi sur le bien être est constitutif d'une infraction par le seul fait du non-respect de la prescription légale.

⁶ « Est puni d'une sanction de niveau 4, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 3 décembre 2006 contenant diverses dispositions en matière de droit pénal social, omet sciemment et volontairement de notifier, à ses frais, le jugement constatant une infraction aux lois et règlements qui relèvent de la compétence des juridictions du travail en application de l'article 138bis, § 2, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire aux travailleurs concernés. »

⁷ C. trav. Liège, 14 septembre 2017, R.G. n° 2016/AL/161 et 2016/AL/163 cité dans CLESSE, C., L'action civile de l'auditeur du travail, *op cit.* p. I. 6-11.

⁸ CLESSE, C., L'action civile de l'auditeur du travail, *op cit.* p. I. 6 -6

⁹ CLESSE, C., L'action civile de l'auditeur du travail, *op. cit.* p. I.6-9

¹⁰ CLESSE, C., L'élément moral en droit pénal social ou le mythe d'Edipe roi, *Dr. pén. entr.* 2018, liv. 3, 169-173

¹¹ Cass., 27 septembre 2017, R.G. n° P.17.0482.F.

2. La responsabilité pénale n'est donc subordonnée qu'à deux conditions à savoir la transgression matérielle et l'imputabilité, sans qu'aucun élément moral ne soit nécessaire.
3. L'auteur d'une infraction sociale peut démontrer n'avoir pas agi librement en rapportant la preuve de l'existence d'une cause de justification¹².

Comme le précise C. CLESSE, « *Aucune de celles-ci n'est particulière à la matière du droit pénal social, de sorte qu'il convient de recourir à celles du droit pénal classique : la démence (Depuis la loi relative à la défense sociale, les cas d'application sont exceptionnels, si pas nuls en droit pénal social), l'ordre de l'autorité, la contrainte ou la force majeure, la légitime défense (Cette cause de justification ne présente aucun intérêt en droit pénal social), l'état de nécessité et l'erreur ou l'ignorance invincible* »¹³.

Selon l'article 71 du Code pénal « *il n'y a pas d'infraction lorsque l'accusé ou le prévenu (...) a été contraint par une force à laquelle il n'a pu résister* ». Cet article a pour vocation de s'appliquer aussi bien aux infractions du Code pénal qu'à celles contenues dans des lois spéciales¹⁴.

Trois éléments doivent être réunis pour qu'il soit question de force majeure / contrainte ¹⁵ :

- 1° le caractère imprévisible et imprévu de l'événement constitutif de force majeure ;
- 2° le caractère insurmontable ou irrésistible de l'événement constitutif de force majeure ;
- 3° l'événement doit être exempt de toute faute du débiteur.

L'état de nécessité, pour sa part, suppose qu'existe une situation exceptionnelle, où le respect de la loi pénale entraînerait des conséquences graves que le législateur n'a certainement pas voulues. Il ne peut être question d'état de nécessité que lorsqu'il n'existe aucune autre possibilité que celle de commettre une infraction¹⁶. Tant le danger ou le mal qui menace le prévenu que le fait de commettre l'infraction doivent être certains et imminents. Le danger doit résulter d'un événement précis et momentanément, et non d'une situation qui se prolonge dans le temps, et ne peut avoir été créé par l'agent¹⁷. Ces conditions limitent l'application de cette théorie au droit pénal social.

Enfin, « L'erreur et l'ignorance invincibles sont celles que tout homme raisonnable et prudent placé dans la même situation eût commises. La simple bonne foi est dès lors insuffisante, de même que l'erreur seulement excusable, pour conclure à l'existence d'une situation d'erreur ou d'ignorance invincibles. »¹⁸

La jurisprudence n'a pas admis comme une erreur invincible le caractère complexe de la réglementation¹⁹.

¹² CLESSE, C., Les causes de justification en droit pénal social, Ors. 2007, liv. 5, 1-6

¹³ CLESSE, C., Les causes de justification en droit pénal social, *Op Cit.*, liv. 5, 1-6

¹⁴ Cass., 6 mars 1934, Pas., 1934, I, p. 207, note

¹⁵ CLESSE, C., Les causes de justification en droit pénal social, *Op Cit.*, liv. 5, 1-6

¹⁶ FUNCK, H., "L'état de nécessité en droit du travail", *Chron. D.S.*, 1987, 156-158

¹⁷ Cass., 24 mars 1999, Pas., 1999, I, p. 177 et R.W., 2001-2002, p. 841.

¹⁸ C. Trav Liège, 13 octobre 2014, RG : 2013/AL/523.

¹⁹ Anvers, 9.10.1997, *Chron. D. S.*, 1998, p. 145.

b. La législation sur le bien-être au travail et son évolution dans le temps.**o Le Code du bien-être au travail**

1. Le Code du bien-être au travail est entré en vigueur 01-12-2016.

Cette nouvelle formule remplace l'ancienne tentative de reclassement qui était contenue dans les articles 39 à 41 de l'arrêté royal du 28 mai 2003.

La nouvelle formule du trajet de réintégration vise la mise en œuvre d'un plan de réintégration sur base d'une évaluation de santé conforme du médecin du travail.

L'objectif est de favoriser la reprise totale ou partielle de l'activité dans le cadre préventif déterminé par le médecin du travail.

2. L'article I.4-72 précise :

« Le trajet de réintégration visé au présent chapitre vise à promouvoir la réintégration du travailleur qui ne peut plus exécuter le travail convenu, en donnant à ce travailleur:

- *soit, temporairement, un travail adapté ou un autre travail en attendant d'exercer à nouveau son travail convenu,*
- *soit, définitivement, un travail adapté ou un autre travail si le travailleur est définitivement inapte à exercer son travail convenu. »*

L'article I.4-73 précise que le conseiller en prévention – médecin du travail démarre un trajet de réintégration à la demande :

- du travailleur pendant la période de son incapacité de travail (ou de son médecin traitant si le travailleur y consent) ;
- du médecin-conseil de la mutualité ;
- de l'employeur, au plus tôt à partir de 4 mois après le début de l'incapacité de travail du travailleur, ou à partir du moment où le travailleur lui remet une attestation de son médecin traitant dont il ressort une incapacité définitive à effectuer le travail convenu.

Le conseiller en prévention-médecin du travail invite le travailleur pour lequel il a reçu une demande de réintégration, à une évaluation de réintégration.

À l'issue de l'évaluation de réintégration, le conseiller en prévention-médecin du travail prend, aussi vite que possible, une des décisions suivantes qu'il mentionne sur le formulaire d'évaluation de réintégration:

- a. le travailleur peut reprendre à terme sa fonction, éventuellement avec une adaptation du poste de travail, et le travailleur est en état d'effectuer entre-temps un travail adapté ou d'autres tâches chez l'employeur, éventuellement en adaptant le poste de travail ;
- b. le travailleur peut, à terme, reprendre sa fonction, éventuellement avec une adaptation du poste de travail, mais n'est pas en état d'effectuer entre-temps un travail adapté ou d'autres tâches chez l'employeur ;
- c. le travailleur est définitivement inapte à reprendre sa fonction, mais est en état d'effectuer un travail adapté ou d'autres tâches chez l'employeur, éventuellement en adaptant le poste de travail ;
- d. le travailleur est définitivement inapte à effectuer sa fonction et n'est pas en état d'effectuer un travail adapté ou d'autres tâches chez l'employeur ;
- e. le médecin du travail – conseiller en prévention estime qu'il n'est pas opportun de démarrer

un trajet de réintégration pour des raisons médicales. Dans ce cas, il réexaminera tous les deux mois la possibilité de démarrer un tel trajet. Cette décision ne peut toutefois pas être prise si l'initiative émane du médecin-conseil de la mutuelle.

Conformément à l'article I.4-74, une fois que l'employeur a reçu l'avis de réintégration du médecin du travail-conseiller en prévention qui confirme le caractère temporaire de l'incapacité, il doit établir un plan de réintégration, en concertation avec le travailleur et le médecin du travail-conseiller en prévention.

L'employeur remet le plan de réintégration au travailleur dans un délai de maximum 55 jours ouvrables après réception de l'évaluation de réintégration lorsqu'il s'agit d'une inaptitude temporaire.

En vertu de l'article I.4-74 §4, un employeur qui, après la concertation, n'établit pas de plan de réintégration « *parce qu'il estime que cela est techniquement ou objectivement impossible, ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés, le justifie* ²⁰ dans un rapport ».

Concernant le contrôle de la preuve de l'impossibilité (technique ou objective) ou de motifs justifiés, il ne s'agit pas de vérifier si une justification peut être présentée *ex post* dans le cadre du débat judiciaire, mais si une recherche effective, substantielle et appropriée a bien été menée *in tempore* et qu'elle a abouti à un constat rationnel d'impossibilité. L'impossibilité alléguée doit être effectivement démontrée, être cohérente au regard de l'ensemble des éléments du dossier et du contexte et, enfin, ressortir d'une recherche (substantielle et sérieuse) menée effectivement au moment des faits²¹.

En vertu de l'article I.4 -78, l'employeur et les travailleurs collaborent au bon déroulement du trajet de réintégration afin de promouvoir les possibilités de réussite de la réintégration.

o **Modifications entrées en vigueur le 01-10-2022 (arrêté royal du 11 septembre 2022 modifiant le Code du bien-être au travail).**

1. Le but de la réforme est de renforcer la réintégration effective des travailleurs inaptes à l'exercice de leur fonction.
2. Le Tribunal met en avant les changements importants :

L'article I.4-73 précise que le conseiller en prévention – médecin du travail démarre un trajet de réintégration à la demande :

- du travailleur pendant la période de son incapacité de travail (ou de son médecin traitant si le travailleur y consent) ;
- de l'employeur, au plus tôt après une période ininterrompue de 3 mois d'incapacité de travail du travailleur, ou à partir du moment où le travailleur lui remet une attestation de son médecin traitant dont il ressort une incapacité définitive à effectuer le travail convenu.

²⁰ Le Tribunal souligne.

²¹ S. REMOUCHAMPS, "Force majeure, handicap présumé et obligation de reclassement ? », commentaire sous C.T. Liège, 26 novembre 2018, Chr.D.S., 2020, p.5

À l'issue de l'examen de réintégration, le conseiller en prévention-médecin du travail prend, aussi vite que possible, une des décisions suivantes qu'il mentionne sur le formulaire d'évaluation de réintégration:

- a. DECISION A, qui comprend les éléments suivants:
 - 1° la constatation que le travailleur pourra, à terme, reprendre le travail convenu, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail, et qu'il peut entretemps effectuer un travail adapté ou un autre travail;
 - 2° la description des conditions et modalités auxquelles le travail adapté ou l'autre travail, et éventuellement le poste de travail, doi(ven)t répondre entretemps sur base de l'état de santé actuel et le potentiel du travailleur;
- b. DECISION B, qui comprend les éléments suivants:
 - 1° la constatation que le travailleur est définitivement inapte à effectuer le travail convenu, mais qu'il peut effectuer un travail adapté ou un autre travail. Il inclut la justification médicale relative à cette constatation dans le dossier de santé du travailleur;
 - 2° la description des conditions et modalités auxquelles le travail adapté ou autre travail, et éventuellement le poste de travail, doi(ven)t répondre sur base de l'état de santé actuel et du potentiel du travailleur.
- c. DECISION C, qui comprend les éléments suivants:
 - 1° la constatation que, pour des raisons médicales, il n'est (pour le moment) pas possible de procéder à une évaluation de la réintégration, notamment parce qu'il n'est pas encore clair si le travailleur est temporairement ou définitivement inapte au travail convenu, ou parce que le travailleur doit encore subir un traitement avant de reprendre le travail;
 - 2° la notification que le trajet de réintégration est terminé, et peut être relancé au plus tôt 3 mois après cette décision, sauf si le conseiller en prévention-médecin du travail a de bonnes raisons de dévier de ce délai.

L'article 1.4-74 précise que « *L'employeur examine les possibilités concrètes de travail adapté ou d'autre travail et/ou d'adaptations du poste de travail, en tenant compte, dans la mesure du possible, des conditions et modalités déterminées par le conseiller en prévention-médecin du travail, du cadre collectif sur la réintégration visé à l'article 1.4-79 et, le cas échéant, du droit à un aménagement raisonnable pour les personnes handicapées, et élabore ensuite, en concertation avec le travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail et, le cas échéant, les autres personnes pouvant contribuer à la réussite de la réintégration visées à l'article 1.4-73, § 3, 3° et 4°, un plan de réintégration adapté à l'état de santé et au potentiel du travailleur* » dès réception de l'évaluation de réintégration.

En vertu de l'article 1.4-74 §4, un employeur qui, après la concertation et l'examen des possibilités concrètes de travail adapté ou d'autre travail et d'adaptions du poste de travail visés au § 1^{er}, n'établit pas de plan de réintégration, « *établit un rapport motivé²² dans lequel il explique pourquoi cela est techniquement ou objectivement impossible, ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés, et montrant que les possibilités d'adaptation du poste de travail et/ou de travail adapté ou d'autre travail ont été sérieusement considérées. (...)* »

L'employeur remet ce rapport au travailleur et au conseiller en prévention-médecin du travail dans un délai de maximum 63 jours calendrier à compter du lendemain du jour où il reçoit l'évaluation de réintégration dans l'hypothèse d'une décision d'inaptitude temporaire (décision A).

²² Le Tribunal souligne.

En l'espèce,

Au regard de ce qui précède, il incombe à l'auditorat du travail qui exerce l'action prévue à l'article 138bis §2 du Code Judiciaire, de rapporter la preuve de l'infraction dont il demande la constatation à la juridiction du travail, ce qui implique de déterminer la norme pénalement sanctionnée dont la transgression est invoquée, d'établir les éléments matériels de l'infraction, ainsi que l'élément moral qui se résume, en droit réglementaire, à la transgression commise librement et consciemment, et de procéder à l'imputation de l'infraction à un auteur.

Il appartient également à l'auditorat du travail d'apporter la preuve de la non-existence des causes de justification.

a) La matérialité des faits

1. L'auditorat du travail reproche à WBE (depuis sa création le 01-09-2019) et à la Communauté française (entre le 01-12-2016 – date d'entrée en vigueur du Code pénal social- et le 31-08-2019) de ne pas respecter les dispositions prévues par les articles 1.4-72 et suivants du Code du Bien-être au travail, en ce qu'elle ne permet pas à tous ses travailleurs de prétendre à un trajet de réintégration.

L'auditorat du travail reproche, dès lors, à WBE de s'être rendu coupable d'une infraction à l'article 127 du Code pénal social.

2. Bien que le trajet de réintégration ne soit pas strictement réglementé au niveau de l'enseignement, WBE indique qu'il existe depuis toujours par le jeu des changements d'affectation (une place se libère /un poste devient vacant et peut être occupé par un définitif qui n'a pas un horaire complet, puis par un temporaire prioritaire s'il n'y a pas un définitif, etc.). Le décret permet une certaine sécurité d'emploi par la mise en place de priorités pour l'occupation d'un poste et permet de trouver des postes adaptés.

Lorsqu'il n'y a pas de possibilité de changement d'affectation, le seul moyen pour qu'un plan de réintégration soit techniquement et objectivement possible est l'attribution d'un congé pour mission auprès du gouvernement de la Communauté française. Le congé pour mission permet à l'enseignant d'être « en absence réglementairement autorisée par rapport à la fonction dans laquelle il est nommé à titre principal ».

WBE indique qu'il doit, lorsqu'il établit un plan de réintégration et entend le mettre en œuvre, « veiller au respect du cadre d'emploi et également des dispositions statutaires, notamment les règles relatives au financement et d'attribution de ces emplois ». Dans le cas contraire, la Communauté française refuse de financer l'emploi attribué.

Il existe 3 types de congés pour mission qui peuvent être utilisés dans le cadre d'un trajet de réintégration (décret du 24-06-1996 portant réglementation des missions, des congés pour mission et des mises en disponibilité pour mission spéciale dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française):

- Congé pour mission article 5 :

Ce congé peut être accordé si la mission s'accomplit de manière régulière et continue auprès de certains services (cabinet ministériel, etc.).

=> Ce congé dépend dès lors du service dans lequel le travailleur va travailler.

- Congé pour mission article 14 :

« Par dérogation à l'article 1er, le membre du personnel en disponibilité pour maladie qui a été reconnu par l'Office médico-social de l'État inapte à exercer une fonction d'enseignement ou de guidance psycho-médicosociale mais apte à exercer une fonction administrative peut solliciter un congé pour mission. »

=> Il faut donc, dans ce cadre, être en disponibilité (à savoir, avoir épuisé ses jours de maladie) et être reconnu inapte définitivement par le MEDEX.

Ce congé pour mission accordé au membre du personnel visé au présent article ne peut être accordé que pour une durée d'un an maximum, renouvelable par période d'un an maximum.

- Congé pour mission article 14 bis (inséré par décret du 19-07-2021) :

« Par dérogation à l'article 1er, le membre du personnel en disponibilité pour maladie qui est reconnu par l'Office médico-social de l'État temporairement inapte à l'exercice de sa fonction et qui a conclu un plan de réintégration conformément au chapitre VI du livre 1er, titre 4 du Code au bien-être au travail dans le cadre d'une inaptitude temporaire à l'exercice de sa fonction peut solliciter un congé pour mission en vue de mettre en œuvre le plan de réintégration »

=> Il faut donc, dans ce cadre, être en disponibilité pour maladie et être inapte temporairement.

Le congé pour mission visé au présent article est accordé pour l'année scolaire ou académique en cours et peut être prolongé moyennant nouvel examen et accord de l'organisme chargé par le Gouvernement de la Communauté française de contrôler les absences pour maladie ou infirmité. Il est, dans tous les cas, limité à la durée de validité du plan de réintégration.

« Ce congé pour mission ne peut être accordé que lorsque le pouvoir organisateur ne dispose d'aucun emploi organique pouvant être attribué au membre du personnel concerné dans le respect des règles statutaires et permettant de mettre en œuvre le plan de réintégration visé à l'alinéa 1er. »

WBE a octroyé des congés pour mission article 14 (avant l'entrée en vigueur de l'article 14 bis) pour des travailleurs en inaptitude temporaire (alors que l'article 14 exige une inaptitude définitive) afin de répondre à l'esprit de la loi sur le bien-être au travail et pour permettre le paiement de la rémunération. Au moment des renouvellements des congés pour mission, la Communauté française a refusé l'octroi de ces congés, les conditions strictes n'étant pas respectées, ce qui a provoqué les blocages qui sont à l'origine de la présente procédure.

WBE estime avoir appliqué la législation sur le bien-être au travail et a toujours collaboré un maximum à la réalisation des trajets de réintégration. Il s'est toutefois trouvé contraint de le faire en se conformant aux règles et procédures fixées dans le décret de la Communauté française du 24 juin 1996 portant réglementation des missions et autres dispositions statutaires (WBE est le pouvoir organisateur de l'enseignement, tandis que la Communauté française dispose du pouvoir législatif). WBE indique avoir tenté de trouver des solutions en proposant, notamment, la création de deux Codes DI pour permettre à WBE de se conformer au Code du bien-être. L'article 14 bis fut, d'ailleurs, intégré suite à ces démarches. WBE précise à cet égard que l'article 14 bis ne solutionne pas

entièrement la situation de par les conditions mises en place et notamment la condition d'être en disponibilité (à savoir, avoir épuisé ses jours de maladie). Ainsi, cet article n'est pas applicable à Madame K qui n'a pas épuisé ses jours de maladie avant d'être affectée à une autre fonction.

WBE indique que Monsieur V et Madame K sont des cas tout à fait marginaux dans la mesure où, de par leur situation spécifique, ils ne rentrent pas dans les conditions des différents congés pour mission.

Concernant Madame F, WBE estime que la procédure a été respectée, la réalisation d'un trajet de réintégration étant une obligation de moyen et non de résultat.

3. La Communauté française estime, quant à elle, que le dispositif décretaal permet à WBE de respecter le Code du bien-être.

Dans un premier temps, WBE dispose de plusieurs possibilités pour répondre à ses obligations :

- une modification des attributions dans le cadre de la fonction d'origine du membre du personnel ;
- un congé destiné à exercer une autre fonction pour le membre du personnel définitif (congé pour mission article 5) ;
- un changement de désignation pour les membres du personnel temporaire.

A titre subsidiaire, les congés pour mission articles 14 et 14 bis permettent également la mise en place d'un trajet de réintégration.

Il appartient, dès lors, selon la Communauté française, au pouvoir organisateur (WBE) d'apporter la preuve qu'il a recherché toutes les solutions préalables au recours de la formule du congé pour mission.

La Communauté française estime qu'elle n'a aucunement la responsabilité qui pèse sur l'employeur des membres du personnel enseignant concernés et qu'elle ne pourrait dès lors être condamnée, ni tenue pour responsable, en lieu et place de WBE, de ne pas avoir permis aux agents qui ne font pas partie de son personnel de prétendre à un trajet de réintégration.

Enfin, selon la Communauté française, lorsque la mise en place d'un trajet de réintégration n'est possible que moyennant la violation des dispositions statutaires, WBE se doit d'invoquer l'article L.4-74 §4 du Code du bien être à savoir refuser le trajet de réintégration au regard de l'impossibilité technique et objective de le mettre en place.

4. WBE doit-il respecter le Code du bien-être au travail ? (détermination la norme pénalement sanctionnée)

4.1. Il n'est pas contesté que les dispositions relatives au trajet de réintégration sont applicables aux membres du personnel de l'enseignement.

Ainsi, selon la Cour constitutionnelle²³ :

« En vertu de l'article 6, § 1er, VI, alinéa 5, 12°, de la loi spéciale du 8 août 1980, l'autorité fédérale est seule compétente en matière de droit du travail et de sécurité sociale. Il ressort en outre de l'article 6, § 1er, II, alinéa 1er, 3°, de cette loi spéciale que l'autorité fédérale est

²³ Arrêt du 30 septembre 2021, n°120/2021 – Le Tribunal souligne.

compétente en matière de protection du travail. Cette compétence inclut le bien-être au travail, y compris la protection de la santé des travailleurs et la durée du travail.

L'article 6, § 1er, II, alinéa 1er, 3°, et VI, alinéa 5, 12°, de la loi spéciale du 8 août 1980 ne peut toutefois pas porter atteinte à la compétence communautaire en matière d'enseignement, qui résulte directement de la Constitution. Cette disposition doit en effet être lue en combinaison avec l'article 127, § 1er, alinéa 1er, 2°, de la Constitution.

Il en découle qu'en matière de droit du travail et de protection du travail, l'autorité fédérale est compétente pour édicter les règles générales applicables à des catégories abstraites de travailleurs et d'employeurs, tandis que les communautés peuvent, au titre de leur compétence en matière d'enseignement, édicter des règles spécifiques applicables au personnel enseignant.

La section de législation déduit de cette jurisprudence que, d'une part, les Communautés, en vertu de la plénitude de leur compétence en matière d'enseignement, peuvent élaborer, «sur le plan du droit du travail et de la sécurité sociale, des règles spécifiques qui peuvent être considérées comme un élément du statut du personnel de l'enseignement, notamment en ce qui concerne les relations collectives de travail de ce personnel», et que, d'autre part, l'autorité fédérale peut adopter «des règles générales s'appliquant indistinctement à des catégories abstraites de travailleurs et d'employeurs» et, par conséquent, «également au personnel de l'enseignement tant que les communautés n'ont pas, elles-mêmes, élaboré de règles spécifiques dans ce domaine»²⁴.

Concrètement, les règles fédérales s'appliquent aux personnels de l'enseignement tant que les Communautés n'ont pas élaboré des règles spécifiques.

À ce jour, la Communauté française n'a pas décrété de règles spécifiques en la matière de sorte les règles fédérales (article 1.4-72 et suivants du Code du bien-être au travail) trouvent à s'appliquer.

Il n'y a dès lors pas lieu, comme le préconise la Communauté française d'écarter l'application des articles 1.4-72 à 1.4-82 du Code du bien-être au travail, en application de l'article 159 de la Constitution, ceux-ci n'étant pas contraires aux principes de répartition des compétences entre l'État fédéral et les Communautés en matière d'enseignement.

4.2. Cette législation fédérale doit toutefois être mise en œuvre dans le respect du cadre statutaire de l'enseignement. Il n'est pas question d'attribuer un travail au membre du personnel en réintégration alors que ce travail correspond à une fonction statutaire dévolue à quelqu'un d'autre. Ce point n'est également pas contesté.

4.3. Par contre, le Tribunal estime que les règles statutaires (qui n'ont pas été adaptées suite à l'entrée en vigueur des articles 1.4-72 et suivants du Code du bien-être si ce n'est l'introduction de l'article 14 bis dans le décret du 24-06-1996, le 19-07-2021) ne peuvent faire obstacle à l'octroi du traject de réintégration.

Le Tribunal partage, à cet égard, l'analyse du Tribunal de première instance de Bruxelles, dans le cadre de l'action en référé introduite par Monsieur V. lorsqu'il précise :

« Le tribunal ne peut suivre la communauté française qui voudrait s'exonérer de toute

²⁴ C.E., avis n° 48.114/AV-48.115/AV

responsabilité en matière du respect du Code du bien-être au travail lorsqu'elle soutient que « le cadre législatif fédéral et statutaire s'applique à Wallonie Bruxelles Enseignement à charge pour lui d'envisager les différentes solutions possibles s'inscrivant dans le respect cumulatif de ces dispositions, dont aucune ne prime sur l'autre au sein de l'état fédéral », qu' « une fois celles-ci explorées, encore faut-il que ce soit fait le nécessaire pour qu'elles puissent être administrativement mises en œuvre, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, la communauté française n'ayant réceptionnée aucune demande quant au congé pour mission de monsieur V. , qui aurait débuté le 17 février 2020 (...) » et que « si ces pistes s'avèrent inexistantes, Wallonie Bruxelles Enseignement doit faire usage (de) l'article 1-74, §4 du Code de bien-être au travail, sans se tourner vers la solution de l'article 14 du décret « mission » de façon automatique et contraindre en conséquence son membre du personnel à faire en sorte de répondre aux conditions d'inaptitude définitives qui en résultent, ou en estimant qu'il revient à la communauté française, pouvoir régulateur, de modifier sa législation afin de permettre l'octroi d'un trajet de réintégration ». Il apparaît également que c'est la nécessité de respecter la législation fédérale relative au bien-être du travail qui a finalement conduit le législateur communautaire à adopter l'article 14 bis, inséré dans le décret du 24 juin 1996, à tel point qu'il a été choisi de faire rétroagir ses dispositions décrétales²⁵. »

4.4. Le Tribunal, tout comme le Tribunal de première instance (dans la procédure en référé initiée par Monsieur V. , ne partage pas l'analyse de la Communauté française quant à l'option qu'aurait WBE d'invoquer l'article 1.4-74 §4 du Code du bien-être au travail (à savoir refuser le trajet de réintégration au regard de l'impossibilité technique et objective) s'il n'y a pas de possibilité de modifications d'attributions, etc., et que les personnes ne rentrent strictement dans les conditions des congés pour mission des articles 14 et 14 bis du décret.

Il apparaît, dans un premier temps, que c'est la nécessité de respecter la législation fédérale relative au bien-être du travail qui a finalement conduit le législateur communautaire à adopter l'article 14 bis, inséré dans le décret du 24 juin 1996. Cet article est entré en vigueur avec effet rétroactif au 1er septembre 2020 « en vue de permettre aux pouvoirs organisateurs de se conformer aux dispositions du Code du bien-être au travail relatives au trajet de réintégration, des situations litigieuses ayant été observées lors de l'année scolaire 2020-2021 »²⁶.

En outre, si l'utilisation de cette exception dans le cadre d'un obstacle statutaire a été acceptée en son temps par le Tribunal du Travail de Verviers²⁷, il s'agissait d'appliquer la réglementation applicable avant l'entrée en vigueur du Code du bien-être au travail, soit à un moment où les obligations reposantes sur l'employeur étaient nettement moindres qu'actuellement et cette analyse a eu lieu dans le contexte particulier du dossier.

Cette solution ne peut donc être purement et simplement généralisée comme le voudrait la Communauté française.

Le contrôle judiciaire des motifs du refus du trajet de réintégration en raison d'une impossibilité technique et objective a lieu au cas par cas en fonction de chaque situation particulière.

²⁵ Le Tribunal souligne.

²⁶ Projet de décret modifiant les dispositions en matière de statut des membres du personnel de l'enseignement, Parlement de la Communauté française – session 2020-2021 – 264, p93

²⁷ Tribunal du Travail de Verviers, jugement du 28-03-2012 – RG 12/140 – pièce 37 du dossier de pièce de la communauté française.

4.5. Le Tribunal ne peut également suivre la position de la Communauté française qui estime qu'« *il y a lieu d'écartier l'application de l'article 1.4-74 §4 du Code du bien-être au travail dans la mesure où cette disposition établit une différence entre, d'une part, WBE, employeur des membres du personnel enseignant soumis au respect de règles statutaires valablement établies par la Communauté française dans le champ de ses compétences constitutionnelles en matière d'enseignement, et d'autre part, les autres employeurs soumis aux mêmes dispositions fédérales relatives au trajet de réintégration, mais pas aux statuts de la Communauté française, qui peuvent faire valoir toute situation généralement quelconque comme étant une impossibilité technique ou objective et ainsi justifier leur refus de mise en œuvre d'un trajet de réintégration pour les membres de leur personnel* ».

De prime abord, le Tribunal ne comprend pas l'intérêt qu'à la Communauté française de solliciter l'écartement du paragraphe 4 qui, a priori, lui est favorable dans la mesure où il permet à un employeur de ne pas établir un trajet de réintégration lorsque cela est techniquement ou objectivement impossible, ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés.

En outre, tant WBE, employeur des membres du personnel enseignant soumis au respect de règles statutaires, que les autres employeurs peuvent utiliser cette disposition et faire valoir toute situation généralement quelconque comme étant une impossibilité technique ou objective et ainsi justifier leur refus de mise en œuvre d'un trajet de réintégration pour les membres de leur personnel.

Il n'en reste pas moins que l'application de cette disposition est susceptible, en cas de contestation, d'être contrôlée par les juridictions du travail.

WBE, dans ce cadre, n'est pas traité différemment que tout autre employeur, tous secteurs confondus.

4.6. Enfin, WBE sollicite que soit posée une question préjudicielle à la cour constitutionnelle : « *Interprétés en ce sens que la procédure de trajet de réintégration qu'ils prévoient s'appliquent indifféremment à WBE, employeur des membres du personnel enseignant soumis au respect des règles statutaires établies par la Communauté française, et aux autres employeurs, notamment du secteur privé, qui ne sont pas contraints par les mêmes règles statutaires établies par la Communauté française, les articles 1.4-72, 1.4-73 et 1.4-74 du Code du bien-être au travail violent-ils les articles 10 et 11 de la Constitution en traitant de manière identique des situations objectivement différentes ?* ».

Le juge du fond ne peut faire l'économie d'une question à la Cour constitutionnelle visant une potentielle violation de l'obligation de standstill qui s'impose au législateur lorsqu'il est en présence d'une loi ou d'un décret, sauf lorsqu'il estime que les dispositions en cause ne violent manifestement pas la Constitution.

Cette analyse doit, par contre, être opérée par le juge du fond, lorsqu'il est confronté à des dispositions réglementaires (le Code du bien-être au travail est un arrêté d'exécution de la loi du 4 août 1996), ce en exécution de l'article 159 de la Constitution.

Dans la jurisprudence constante et répétée de la Cour constitutionnelle :

« *Les règles constitutionnelles de l'égalité et de la non-discrimination n'excluent pas qu'une différence de traitement soit établie entre des catégories de personnes pour autant qu'elle repose sur un critère objectif et qu'elle soit raisonnablement justifiée. Les mêmes règles s'opposent, par ailleurs, à ce que soient traitées de manière identique, sans qu'apparaisse*

une justification raisonnable, des catégories de personnes se trouvant dans des situations qui, au regard de la mesure considérée, sont essentiellement différentes. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure critiquée ainsi que de la nature des principes en cause ; le principe d'égalité est violé lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé ».

Le Tribunal, tout comme l'auditorat, ne perçoit pas où il serait question d'une discrimination en l'espèce dans la mesure où il est reproché à WBE de ne pas appliquer le principe même du trajet de réintégration à l'ensemble de son personnel alors qu'il n'est pas contesté que les règles relatives au trajet de réintégration lui sont applicables.

5. Éléments de l'enquête :

Dans le cadre de l'enquête, l'auditorat va entendre Monsieur L. _____, en qualité de témoin.

Il est à noter que Monsieur L. _____ est qualifié par Monsieur D. _____ comme le « spécialiste » en la matière.

Celui-ci va :

- Confirmer que les dispositions prévues par le chapitre IV du titre 4 du Livre 1^{er} du Code du Bien-être au travail s'appliquent à WBE.
- Expliquer comment cela est mis en œuvre au sein de WBE et préciser : *« Je précise que cette demande à la Direction Déconcentrée n'est faite que pour ceux ayant une fonction d'enseignement, à l'exclusion de tous les autres (par exemple : le personnel administratif et ouvrier), puisqu'il y a une exigence de bénéficier d'un congé mission sur base de l'article 14 pour se voir éventuellement adresser un trajet de réintégration. Ce congé pour mission n'est réservé qu'à cette catégorie du personnel. J'exclus donc ces membres du personnel sur base d'une décision de mon employeur, pour éviter de leur faire perdre du temps et de leur donner de faux espoirs de croire qu'il leur est possible d'avoir un trajet de réintégration. Je vous précise que je n'ai jamais écrit à ses membres du personnel qu'ils n'ont pas droit au trajet de réintégration, en raison de l'exigence (par le PR et le PO) de remplir les conditions du congé pour mission article 14 (ouvert seulement aux membres du personnel avec une fonction d'enseignant), pour éviter de mettre explicitement la responsabilité de mon employeur en cause. »*
- Confirmer qu'une fois l'avis du MEDEX reçu, il vérifie la conformité des décisions de la médecine du travail/MEDEX et que le membre du personnel est bien dans les conditions du Code du Bien-être au travail. Puis *« en fonction des recommandations de la médecine du travail et du résultat escompté, je vérifie s'il n'existe pas une opération statutaire permettant de réaliser le résultat poursuivi par la recommandation médicale. Par exemple : un changement d'affectation, mi-temps thérapeutique médical, ... »*
- Préciser ce qui suit : *« Avant 2020, tout mdp²⁸ avec une fonction d'enseignement, passé au MEDEX avec une inaptitude provisoire avait droit à un trajet de réintégration. (...) Cela le temps d'une adaptation réglementaire comme cela ressort du PV du 31 août 2018 du noyau. »*
« avant 2020, je souligne que le personnel administratif et le personnel ouvrier étaient déjà exclus en raison du congé mission article 14. Mais le mdp avait le choix entre le congé mission article 14 « sauce inaptitude provisoire » ou tout autre congé (mi-temps thérapeutique, convenance personnelle, etc.). Je mettais à sa disposition un congé qui justifiait qu'il soit en absence justifiée »

²⁸ Mdp = membre du personnel

« Après 2020, par contre, il y a un retour en arrière, comme avant 2018, puisqu'il y a une exigence d'inaptitude définitive et de bénéficier d'un congé pour mission article 14 en vue d'obtenir un trajet de réintégration. »

« À ce jour, je me retrouve avec des dossiers qui datent de 2019 et auxquels je ne sais toujours pas répondre. Je pense au personnel administratif et ouvrier, aux membres du personnel inaptés provisoirement. Je ne leurs réponds pas par écrit pour ne pas mettre en cause la responsabilité de mon employeur de manière flagrante. Mais je suis conscient que l'employeur est en infraction par rapport aux délais de réponse. La conséquence malheureuse de tout ça et que ces travailleurs restent en mise en disponibilité pour maladie et, s'ils n'ont pas été remis au travail dans les 2 ans qui suivent la décision d'inaptitude du MEDEX, ils ont de fortes chances d'être mis en pension anticipée définitive (pension prématurée pour raisons médicales) sur décision du MEDEX. »

Monsieur D sera entendu, en qualité de suspect.

Celui-ci va :

- Confirmer que les dispositions prévues par le chapitre IV du titre 4 du Livre 1^{er} du Code du Bien-être au travail s'appliquent à WBE.
- Expliquer comment cela est mis en œuvre au sein de WBE et préciser que « Le membre du personnel, quel que soit son statut, temporaire ou définitif, peut bénéficier d'un trajet de réintégration, sous condition d'un avis du MEDEX et d'un accord conclu entre cet organisme, le travailleur et WBE. »
- Indiquer : « je me refuse à tout bricolage de congé tels qu'ils ont été envisagés et admis en 2019, comme dans le cas de Mme K . J'attends du PR qu'il mette à disposition du mdp un congé spécifique au trajet de réintégration, qui garantira le respect intégral des conditions émises dans le respect du Code du bien-être au travail. Je m'inscris en faux lorsqu'on dit qu'en picorant dans l'une ou l'autre solution on pourrait satisfaire les travailleurs. Il n'y a actuellement aucun congé qui permet la mise en œuvre du trajet de réintégration pour le personnel temporaire, le personnel ouvrier et même pour les autres catégories, les conditions requises pour se présenter au MEDEX ne nous permettent pas de faire respecter la loi »

6. Le Tribunal estime, au regard des auditions et des éléments du dossier, que la matérialité des faits n'est démontrée qu'à partir 2020.

En effet :

- À l'égard des membres du personnel qui sont soumis au décret du 24 juin 1996, dans le cadre du trajet de réintégration avec attribution d'un congé pour mission « article 14 » :
 - o avant 2020, WBE semble avoir appliqué l'article 14 du décret à des travailleurs qui ne répondaient pas strictement aux conditions pour leur permettre de bénéficier d'une rémunération (notamment les travailleurs en inaptitude temporaire) ;
 - o ce n'est qu'après 2020 (selon les propos de Monsieur L et Monsieur D que la Communauté française semble avoir sollicité un respect strict des conditions de congés et que la situation est devenue problématique.
 - o Dans ce cadre, le plan de réintégration de Madame K s'est vu suspendu le 18-09-2020 et le plan de réintégration de Monsieur V s'est vu suspendu en 2021.
Avant cela, les plans de réintégration de Madame K et Monsieur

V . semblent s'être déroulés « correctement ».

Le Tribunal souligne à ce sujet que, dans le cadre des problématiques rencontrées par Madame K et Monsieur V, la Communauté française a adopté un congé pour mission article 14 bis (accessible aux membres du personnel en incapacité de travail temporaire). Toutefois, ce congé pour mission spécifique n'a pas solutionné pleinement la situation dans la mesure où celui-ci prévoit la condition de mise en disponibilité du membre du personnel (à savoir qu'il doit avoir épuisé ses jours de « congé maladie »), ce qui n'est pas le cas, notamment, de Madame K

Il convient également de noter que, au jour de l'audience (alors que l'année scolaire a déjà débuté), tant la situation de Monsieur V (le CPMT de Choezio a prolongé ses recommandations le 23-04-2023) que celle de Madame K restent problématiques, ceux-ci étant encore dans l'expectative au niveau administratif (un prolongement d'un congé pour mission article 14 bis pour Monsieur V. et la prolongation d'un congé pour mission article 5 (ou ?) pour Madame K

- À l'égard des membres du personnel qui sont soumis au décret du 24 juin 1996, dans le cadre de la mise en œuvre du trajet de réintégration en général :
 - o non-respect de la procédure prévue par le Code du Bien-être au travail relatif au trajet de réintégration pour Madame F en 2022 (voir ci-dessous point d) – non-respect de la procédure – non-justification du motif de refus).
- À l'égard des autres membres du personnel (notamment les temporaires et les ouvriers qui n'entrent pas dans le champ d'application du décret du 24 juin 1996²⁹) :
 - o Monsieur L indique que le congé pour mission est réservé aux enseignants. Il précise toutefois qu'avant d'aller vers le trajet de réintégration (article 14), il examine s'il n'existe pas une opération statutaire permettant de réaliser le résultat poursuivi par la recommandation médicale.
 - o Monsieur D précise, quant à lui, que les membres du personnel, quel que soit leur statut, temporaire ou définitif, peuvent bénéficier d'un trajet de réintégration. Il confirme par ailleurs que c'est dans le cadre de l'obtention du congé (article 14) que certains membres du personnel (personnel temporaire et ouvrier) ne sont pas dans les conditions.

=> L'article 14 (qui exclut une partie du personnel) n'est donc pas la première solution envisagée dans le cadre d'une remise au travail conforme aux recommandations médicales en suite d'une incapacité de travail (ce que vise finalement le trajet de réintégration).
Une possibilité de pouvoir reprendre le travail adapté en cas d'incapacité de travail semble donc exister au sein de WBE en dehors de l'octroi d'un congé pour mission.

 - o La seule affirmation de Monsieur L selon laquelle il lui reste des dossiers qui datent de 2019 auxquels il n'a pas pu donner suite, ne permet pas

²⁹ L'article 1 du décret du 24 juin 1996 précise que le décret s'applique aux membres du personnels nommés ou engagés à titre définitif. Cet article renvoie, en outre, à la loi du 22 juin 1964 qui s'appliquent aux personnel directeur et enseignant, auxiliaire d'éducation, personnel paramédical, personnel administratif, personnel de maîtrise, gens de métiers et de service. Le personnel ouvrier n'est également pas concernés

d'établir la matérialité des faits, à l'estime du Tribunal, pour la période antérieure à 2020, à défaut de précision sur la date d'introduction du dossier, les démarches entreprises, etc...

=> A priori toutefois, il semble que WBE ne respecterait, à tout le moins, pas (ce qui n'est toutefois pas établi avec un degré de certitude suffisant à défaut d'avoir des précisions sur la date d'introduction des dossiers) le délai de 55 jours pour établir un trajet de réintégration ou adresser un refus motivé.

Le Tribunal estime, en conclusion, qu'il n'est pas démontré que certains travailleurs se seraient vu refuser, avant 2020, l'accès au trajet de réintégration (au sens d'une adaptation de sa fonction qui tient compte de sa situation médicale).

b) Imputabilité - Absence de cause de justification

1. WBE invoque la contrainte / l'état de nécessité dans la mesure où ils ont l'obligation de respecter les règles décrétales édictées par la Communauté française.
2. L'auditorat du Travail estime que les conditions ne sont pas remplies et précise : « *Mon Office souligne que la seule contrainte réellement alléguée est financière, ce qui ne manque pas de surprendre lorsque l'on sait que l'intérêt « en balance » n'est rien moins que la reprise du travail d'un travailleur en incapacité (et dès lors payé moins, ou par la mutuelle) et dès lors son bien-être au travail. Mon Office souligne encore que WBE n'a pas entamé de réelles démarches envers la Communauté française en vue de faire prendre conscience de sa position irrégulière légalement et délicate vis-à-vis de son personnel. (...)* »
3. Le Tribunal estime, également, que les conditions de la contrainte ne sont pas rencontrées en l'espèce.

Comme d'ores et déjà précisé (voir point « en droit »), selon l'article 71 du Code pénal, « *il n'y a pas d'infraction lorsque l'accusé ou le prévenu (...) a été contraint par une force à laquelle il n'a pu résister* ».

La contrainte constitue une cause de justification qui, tout en laissant intactes les capacités intellectuelles de l'agent, le prive cependant de son libre arbitre et, dès lors, du contrôle de ses actions, de sorte qu'il ne peut être considéré comme fautif³⁰. Pour qu'il y ait contrainte, il faut que la volonté de l'auteur ait été amoindrie par une force s'exerçant sur lui et que son libre arbitre ait été annihilé³¹ ou « que l'auteur n'a pu sauvegarder autrement, devant un mal grave et imminent, des intérêts qu'il avait le devoir ou qu'il était en droit de sauvegarder avant tous autres »³².

Un simple amoindrissement de la liberté d'action ou de décision ne peut constituer la contrainte morale visée à l'article 71 du Code pénal³³. La contrainte doit être totale: des difficultés, fussent-elles considérables, de se conformer au prescrit légal ne sauraient s'assimiler à la contrainte³⁴.

³⁰ VERHEYLESONNE, A., Les causes de justification dans X., Droit pénal et procédure pénale, p 53.

³¹ Cass., 29 sept. 1982, Pas., 1983, I, p. 140; Cass., 17 nov. 1975, Pas., 1976, I, p. 330

³² Cass., 17 nov. 1975, Pas., 1976, I, p. 330

³³ Cass., 14 juill. 1947, Pas., 1047, I, p. 335

³⁴ VERHEYLESONNE, A., Les causes de justification dans X., Droit pénal et procédure pénale, p 60

Enfin, comme d'ores et déjà précisé, trois éléments doivent être réunis pour qu'il soit question de force majeure/contrainte³⁵ :

- 1° le caractère imprévisible et imprévu de l'événement constitutif de force majeure ;
- 2° le caractère insurmontable ou irrésistible de l'événement constitutif de force majeure ;
- 3° l'événement doit être exempt de toute faute du débiteur.

En l'espèce, WBE n'était pas dans l'impossibilité de respecter le Code du Bien-être au travail. Tout au plus, les règles statutaires ont rendu plus difficile l'exercice de son obligation.

Comme le souligne le Tribunal de première Instance de Bruxelles, dans son ordonnance du 31/08/2021³⁶, « que l'application de l'article 14 du décret du 24 juin 1996 ait été écartée à tort ou à raison par la Communauté française, la nécessité pour le pouvoir organisateur de respecter le Code du bien-être au travail imposait de trouver le moyen d'autoriser le demandeur, comme tout membre du personnel se trouvant dans la même situation, à s'absenter de l'exercice de sa fonction. »

En outre, il appartenait à WBE de mettre des choses en place pour respecter les obligations qui lui incombaient. Ce n'est que tardivement (au moment où les difficultés ont été rencontrées dans le cadre du dossier de Madame K. et de Monsieur V.) que des démarches concrètes ont été mises en place (demande de création de codes de paiement spécifiques en mars 2021 et intervention auprès de la ministre de l'Éducation en mai 2021) en vue de solutionner les difficultés rencontrées par le biais du passage par l'octroi d'un congé de mission.

Par ailleurs, le Tribunal estime que les conditions de l'état de nécessité ne sont également pas rencontrées en l'espèce.

Concrètement, l'état de nécessité est une situation dans laquelle se trouve une personne qui n'a raisonnablement d'autre ressource que de commettre une infraction pour sauvegarder un intérêt égal ou supérieur à celui que cette infraction sacrifie.

Selon la Cour de cassation, dans son arrêt du 13 mai 1987, pour qu'il y ait état de nécessité, quatre conditions doivent être réunies³⁷ :

- 1) la proportion du bien sauvegardé par rapport au bien sacrifié ;
- 2) la présence d'un mal grave, certain et imminent ;
- 3) la nécessité de l'infraction (principe de subsidiarité) ;
- 4) l'origine non volontaire du conflit d'intérêts.

Il ne suffit pas de constater que le respect de la loi entraînerait un dommage ou un inconvénient, même grave, pour reconnaître l'existence d'un état de nécessité³⁸.

Quant à la proportion entre l'intérêt sacrifié et l'intérêt sauvegardé, « Cette évaluation entre intérêts est faite par le prévenu à ses risques et périls, sous le contrôle du juge, lequel apprécie souverainement cette notion de fait. Cependant, le juge ne pourra pas substituer son opinion personnelle à l'ordre légal des valeurs. Il devra se baser, pour prendre sa décision, sur la hiérarchie des peines prévue par le législateur³⁹ (par exemple, des peines plus fortes sont imposées pour les valeurs que la loi entend protéger vigoureusement), sur la fréquence à laquelle ce dernier intervient pour protéger l'intérêt

³⁵ CLESSE, C., Les causes de justification en droit pénal social, *Op Cit.*, liv. 5, 1-6

³⁶ Dans le dossier qui oppose Monsieur V. à WBE et la Communauté française.

³⁷ FORTHOMME, M., LAMBOTTE, P., Etat de nécessité (et ses liens avec la légitime défense), *Postal Mémoriaux. Lexique du droit pénal et des lois spéciales*, E 153 / 4

³⁸ Cass., 10 janvier 1995, P.193.0976.N, Pas., 1995, I, p. 30

³⁹ Le Tribunal souligne.

transgressé (par exemple, pour protéger la vie humaine, sont sanctionnés les coups et blessures, la torture, l'homicide, l'avortement sous certaines conditions...), mais encore sur les sources normatives réglementant la matière (par exemple, la valeur transgressée apparaît-elle dans la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, dans la Constitution, dans une simple loi... ?) »⁴⁰.

Dans les matières de sécurité sociale, nous sommes face à des législations d'ordre public qui touchent aux intérêts essentiels de l'État ou de la collectivité ou qui fixent, dans le droit privé, les bases juridiques sur lesquelles reposent l'ordre économique ou moral de la société⁴¹. Toutes les normes présentent donc un degré d'importance certain. Il n'en reste pas moins que le non-paiement de la rémunération est une infraction de niveau 2 (article 162 du Code pénal social) alors que le non-respect du Code du Bien-être au travail est puni d'une infraction de niveau 3, soit une infraction d'un degré supérieur⁴².

Le Tribunal estime qu'il ne peut être question de contrainte en l'espèce, l'intérêt que WBE entend protéger (le paiement de la rémunération) n'étant pas supérieur à l'intérêt sacrifié (le respect du bien-être au travail).

c) En conclusion

1. Le Tribunal dit pour droit que :

- WBE ne respecte pas les dispositions prévues par les articles 1.4-72 et suivants du Code du Bien-être au travail depuis, à tout le moins, 2020 ;
- WBE s'est rendu coupable, à tout le moins à partir de 2020, d'une infraction à l'article 127 du Code pénal social.

Le Tribunal condamne, dans le cadre des demandes en intervention volontaire, WBE à adopter les mesures nécessaires pour permettre à Madame K (Monsieur V. re formulant pas de demandes spécifiques) de réintégrer la fonction préconisée dans son trajet de réintégration pour la rentrée scolaire 2023-2024.

Concernant la demande de Madame K quant au maintien de sa nomination dans la fonction de directrice primaire de l'école fondamentale annexée de l'Athénée royal de D le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de se prononcer sur cette question à ce stade, cette question étant, a priori, indépendante de la question de la réalisation du trajet de réintégration (et du respect du Code du bien-être au travail). Il appartiendra à Madame K de faire valoir ses droits au moment où une décision sera prise dans ce cadre devant la juridiction compétente.

2. Il y a également lieu de condamner la Communauté française à garantir WBE de toutes les condamnations qui seraient prononcées contre lui dans l'hypothèse où le trajet de réintégration ne pouvait se faire que par l'octroi d'un congé pour mission.

Le Tribunal ne peut, tout comme le Tribunal de première instance de Bruxelles (ordonnance rendue dans le cadre du dossier de Monsieur V en son temps, suivre la position de la Communauté française qui voudrait s'exonérer de toute responsabilité en matière de respect du Code du Bien-être

⁴⁰ FORTHOMME, M., LAMBOTTE, P., État de nécessité (et ses liens avec la légitime défense), *op cit.*, E 153- 5

⁴¹ CLESSE, C., Les causes de justification en droit pénal social, *Op Cit.*, liv. 5, p 3.

⁴² Le Code pénal social classe les infractions en 4 niveaux, le niveau 1 étant le niveau d'infraction le plus bas et le niveau 4, le niveau d'infraction le plus élevé.

au travail⁴³.

À cet égard, le Tribunal rappelle que c'est la nécessité de respecter la législation fédérale relative au bien-être au travail qui a conduit le législateur communautaire à adopter l'article 14 bis, inséré dans le décret du 24 juin 1996 avec effet rétroactif au 1er septembre 2020 « *en vue de permettre aux pouvoirs organisateurs de se conformer aux dispositions du Code du bien-être au travail relatives au trajet de réintégration, des situations litigieuses ayant été observées lors de l'année scolaire 2020-2021* »⁴⁴.

Comme justement précisé par le Tribunal de première instance de Bruxelles : « *il appartient à la Communauté française de respecter l'ensemble de ses obligations liées à la réintégration des travailleurs, en ce compris l'obligation de payer la rémunération desdits travailleurs* ».

3. Quant à la publication du jugement, la loi ne donne aucun pouvoir d'appréciation au Tribunal à ce propos et n'exige même pas qu'une condamnation à notifier soit prononcée.

La notification est une obligation légale, assortie de sanctions pénales.

Cette obligation existe indépendamment même de toute condamnation à s'y conformer par un tribunal.

Le Tribunal estime, dès lors, qu'il n'y a pas lieu de prononcer de condamnation à une notification, cette obligation s'imposant à l'employeur en raison de la seule existence du jugement.

d) La cas particulier de Madame F :

1. Madame F sollicite la condamnation de WBE :
 - à mettre en œuvre la procédure édictée par les articles I.4-72 et suivants du Code du Bien-être au travail, et en particulier l'article I.4-74 dudit Code, en établissant un plan de réintégration, sous peine d'astreinte de 100€ par jour de retard, à compter de la notification du jugement à intervenir ;
 - au paiement d'une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération brute évaluée provisionnellement à 24.185,28€ brut à titre d'indemnité pour discrimination sur base de l'état de santé et du handicap au sens de la loi du 10 mai 2007, à majorer des intérêts ;
 - au paiement de la somme provisionnelle de 1€ à titre d'indemnisation du préjudice

⁴³ Il est précisé à ce sujet : « *Le tribunal ne peut suivre la communauté française qui voudrait s'exonérer de toute responsabilité en matière du respect du Code du bien-être au travail lorsqu'elle soutient que « le cadre législatif fédéral et statutaire s'applique à Wallonie Bruxelles Enseignement à charge pour lui d'envisager les différentes solutions possibles s'inscrivant dans le respect cumulatif de ces dispositions, dont aucune ne prime sur l'autre au sein de l'état fédéral », qu' « une fois celles-ci explorées, encore faut-il que ce soit fait le nécessaire pour qu'elles puissent être administrativement mises en œuvre, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, la communauté française n'ayant réceptionnée aucune demande quant au congé pour mission de monsieur Vanrykel, qui aurait débuté le 17 février 2020 (...) » et que « si ces pistes s'avèrent inexistantes, Wallonie Bruxelles Enseignement doit faire usage (de) l'article 1-74, §4 du Code de bien-être au travail, sans se tourner vers la solution de l'article 14 du décret « mission » de façon automatique et contraindre en conséquence son membre du personnel à faire en sorte de répondre aux conditions d'inaptitude définitives qui en résultent, ou en estimant qu'il revient à la communauté française, pouvoir régulateur, de modifier sa législation afin de permettre l'octroi d'un trajet de réintégration ». Il apparaît également que c'est la nécessité de respecter la législation fédérale relative au bien-être du travail qui a finalement conduit le législateur communautaire à adopter l'article 14 bis, inséré dans le décret du 24 juin 1996, à tel point qu'il a été choisi de faire rétroagir ses dispositions décrétales. »*

⁴⁴ Projet de décret modifiant les dispositions en matière de statut des membres du personnel de l'enseignement, Parlement de la Communauté française – session 2020-2021 – 264, p93

financier subi du fait de la mise en disponibilité, faute de réintégration, à majorer des intérêts.

2. La procédure relative au trajet de réintégration a-t-elle été respectée par WBE concernant Madame F ? - faute de WBE

2.1. Il ressort des pièces déposées par Madame F et WBE, les éléments suivants :

- Madame F a été attribuée à une classe de 3^{ème} maternelle pour l'année scolaire 2020-2021 à l'Athénée Royal de J
- Un formulaire d'évaluation de santé daté du 02-06-2021 préconise : « *Éviction des mouvements imposant des contraintes dorsolombaires répétitifs et le portage. Dans le cadre de sa fonction, une mutation vers la prise en charge des 2èmes et 3èmes maternelles doit être proposée* ».
- Madame F, en raison de problème de dos, ne va pas reprendre en septembre 2021.
- Divers échanges internes au sein de WBE ont lieu à partir de septembre 2021 (pièce 22 de WBE).

Il ressort des échanges que les deux autres institutrices maternelles ont reçu des recommandations similaires en juin 2021.

Par mail du 15-10-2021, Monsieur P préfet coordonnateur de zone, propose de soumettre à l'avis de la médecine du travail l'attribution à Madame F de la classe M1 avec l'assistance à temps plein d'une puéricultrice.

Il est à noter des différents échanges de mails qu'une autre solution a été proposée avant celle-ci (à savoir la mise en place de classes verticales), mais que « *le durcissement des positions des différentes parties prenantes rend la négociation fort difficile* ».

- Un formulaire d'évaluation de santé daté du 24-01-2022 préconise : « *Lors de la reprise du travail dont la date sera à déterminer avec le médecin-traitant, les conditions de reprise doivent être de ne s'occuper que des 2èmes et 3èmes maternelles. La solution actuelle qui consiste à fournir une aide via une puéricultrice n'est plus adaptée et doit être abandonnée.* »
- Il ressort des échanges mails internes à WBE que les différentes institutrices sont passées à la médecine du travail en janvier et ont reçu également des recommandations (pièce 25 WBE). A cet égard, par mail du 01-02-2022, Madame G coordinatrice pôle bien-être, propose de réaffecter Madame B ailleurs en 3^{ème} maternelle (ceci étant préconisé dans le formulaire d'évaluation de santé) pour pouvoir réaffecter Madame F ou Madame V en 3^{ème} et en fonction, la seconde en 2^{ème} maternelle. A cette même date, Madame M. directrice, précise qu'il y a lieu de déterminer les possibilités de réaffectations de Madame F et de s'assurer qu'il ne faudra lui confier que les classes de 2èmes et 3^{ème} maternelles. Le 01-02-2022, Monsieur P fait la liste des établissements situés à moins de 4 heures de trajet journalier en transport en commun.
- Le 13-04-2022, Madame F demande un trajet de réintégration.
- Elle sera vue par cohezio le 02-05-2022, lequel prend une décision c) *le travailleur est définitivement inapte à reprendre la travail convenu, mais apte à effectuer un travail adapté*. Les recommandations sont les suivantes : *Prise en charge de classes de 3^{ème} maternelle uniquement – changement d'école recommandé – nouvelle école dans un périmètre raisonnable par rapport à son domicile (environ 30 km max)*.
- La 14-06-2022, suite à un recours à l'encontre de la décision de cohezio, le contrôle du bien-être au travail modifie la décision comme suit : décision a) *le travailleur pourra à terme reprendre le travail convenu - en attendant, il est en état d'effectuer un travail adapté*. Les recommandations restent identiques.
- Madame F sera convoquée à une réunion de concertation avec la médecine du

travail en juillet 2022.

Bien qu'aucun PV de cette réunion ne soit déposé dans le cadre de la procédure, il n'est pas contesté qu'elle ait eu lieu.

- Le 05-09-2022, WBE adressera un courrier à Madame F (à une mauvaise adresse) lequel précise :

« Nous faisons suite à notre réunion de concertation organisée en date du jeudi 17 juillet 2022 en présence du Dr F de chez Cohézio, Madame V de la DGPE, Pierre B de la DGOF et vous-même.

Aucun poste en troisième maternelle n'est vacant dans la zone préconisée (30 km maximum autour de votre domicile). En effet, la zone de Namur connaît pour cette rentrée, de grosses difficultés de population et certains membres du personnel nommés à titre définitif sont en perte partielle ou totale de charge. Les seuls emplois confiés à des temporaires sont des emplois non vacants (remplacement de membres du personnel en congé) et donc pour lesquels, nous ne connaissons pas le terme. Nous avons également évoqué les FLA comme possibilité alternative, mais malheureusement, cette disposition s'arrête en octobre 2022 !

Depuis lors, aucun poste répondant aux recommandations de la médecine du travail n'est disponible. La seule possibilité restante est que vous demandiez à être vue par le SEPPT-COHESIO afin qu'il vous autorise à travailler dans un emploi administratif. Moyennant cette démarche et cet accord, nous serons alors en mesure de vous proposer un poste surnuméraire dont le contenu reste à construire.

À défaut de ces démarches, nous devons mettre fin à la procédure demandée en invoquant l'impossibilité technique.

Je vous saurai gré de nous faire savoir si vous souhaitez être convoqué par le SEPPT-COHESIO. »

- 2.2. Madame F sollicite qu'il soit dit pour droit que WBE n'a pas respecté les dispositions relatives au trajet de réintégration dans son chef.

- 2.3. Le Tribunal constate à cet égard que, ce n'est que le 13-04-2022, que Madame F sollicite un trajet de réintégration.

Avant cette date, il appartient toutefois à l'employeur, conformément à l'article L.4-68 du Code du bien-être au travail, « d'affecter le plus rapidement possible à un autre poste de travail ou à une autre activité conformes aux recommandations fournies par le conseiller en prévention-médecin du travail, tout travailleur dont le formulaire d'évaluation de la santé en fait la recommandation ».

Il s'agit en l'espèce, d'une obligation de moyen.

Dans le cas présent, même s'il est à regretter le manque de suivi et d'information vers Madame F quant aux démarches effectuées en vue de trouver une solution pour adapter son travail au regard des recommandations de la médecine du travail, le Tribunal constate que des discussions ont lieu en interne (proposition de mise en place de classes transversales, engagement d'une puéricultrice à temps plein).

Il ressort, également, des pièces *in tempore non suspecto*, que les autres institutrices sont également en possession de recommandations de la médecine du Travail (ce que Madame F ne conteste pas dans la mesure où elle explique que les autres institutrices, en réaction aux recommandations de la médecine du travail pour son cas personnel, ont précisé qu'elles se rendraient également auprès de la médecine du travail), ce qui a rendu la tâche de l'employeur plus ardue.

Lors de la rentrée scolaire 2021, elle sera affectée aux premières maternelles (notamment en raison du refus des deux autres institutrices de la solution des classes transversales) avec l'aide d'une puéricultrice à temps plein. En pratique, cette puéricultrice a bien été engagée, mais n'a, selon le ressenti de Madame F , pas fait montre de bonne volonté pour l'aider de sorte qu'elle a subi, très rapidement, une nouvelle incapacité de travail. Il n'en reste pas moins qu'une mesure a pu être mise en place par WBE en vue de permettre à Madame F d'éviter des mouvements imposant des contraintes dorsolombaires répétitifs et le portage.

Enfin, bien que WBE ne démontre pas un accord de COHEZIO sur cette proposition, le formulaire de santé de janvier 2022, laisse entendre qu'une consultation a bien eu lieu concernant cette mesure spécifique, le formulaire précisant que « *La solution actuelle qui consiste à fournir une aide via une puéricultrice n'est plus⁴⁵ adaptée et doit être abandonnée.* ».

Lors de la réception de la décision de COHEZIO de janvier 2022, d'autres solutions sont concrètement envisagées en interne (cfr échanges de mails en février 2022 – pièces 25 et 26 du dossier de pièce de WBE). Madame F étant toujours reconnue en incapacité de travail alors (aucune date de reprise n'est par ailleurs prévue dans la décision de la médecine du travail), il ne peut être reproché à WBE de n'avoir rien mis en place avant la demande de trajet de réintégration.

2.4. Concernant le trajet de réintégration à proprement parler, le Tribunal constate, par contre, le non-respect de la procédure:

- Madame F va recevoir un formulaire d'évaluation le 14-06-2022. À partir de cette date, WBE dispose d'un délai de 55 jours ouvrables pour établir un plan de réintégration ou adresser un rapport dans lequel il justifie qu'établir un trajet de réintégration est techniquement ou objectivement impossible, ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés.
- Un rapport est adressé le 05-09-2022, soit en dehors du délai (outre le fait qu'il n'ait pas été adressé à l'adresse de Madame F
- WBE ne démontre, en outre, pas qu'il a pris les mesures nécessaires en vue d'établir un plan de réintégration. Comme précisé à ce sujet, « *concernant le contrôle de la preuve de l'impossibilité (technique ou objective) ou de motifs justifiés, il ne s'agit pas de vérifier si une justification peut être présentée ex post dans le cadre du débat judiciaire, mais si une recherche effective, substantielle et appropriée a bien été menée in tempore et qu'elle a abouti à un constat rationnel d'impossibilité. L'impossibilité alléguée doit être effectivement démontrée, être cohérente au regard de l'ensemble des éléments du dossier et du contexte et, enfin, ressortir d'une recherche (substantielle et sérieuse) menée effectivement au moment des faits.* ».

Or, en l'espèce, WBE ne démontre pas, *in tempore non suspecto*, ou même dans le cadre de la présente procédure :

- qu'aucun poste n'était disponible (alors que par mail du 01-02-2022, Madame G, coordinatrice – Pôle Bien-être, indique « *on devrait pouvoir trouver sur le Namurois. On a déjà fait pire dans le fin fond du Luxembourg* ») et que Monsieur P iiste pas moins de 11 écoles dans un périmètre envisageable⁴⁶). A l'analyse de cette liste, et au regard des nouvelles recommandations de mai - juin 2022 :

⁴⁵ Le Tribunal souligne.

⁴⁶ Il est à noter toutefois qu'il précise que la liste est indicative et donc à vérifier.

- 7 écoles restent dans le périmètre de 30 kilomètres du domicile de Madame F M. EF, V, EF, N EFA, M S EF, Si s EFA, D sax EFA et C EFA)
- et 2 écoles sont hors périmètre, mais de peu (B EFA est à 33,7 kilomètres et Ti EF est à 36 kilomètres).
- une diminution de la population scolaire lors de la rentrée 2022-2023, chiffre à l'appui.

Il est, en outre, malvenu de la part de WBE de reprocher à Madame F de ne pas avoir pris contact avec la médecine du travail pour envisager un poste administratif comme préconisé dans le courrier du 05-09-2022 dans la mesure où le courrier n'a pas été adressé à son adresse postale.

Le Tribunal estime, au regard de ce qui précède, qu'il y a lieu d'enjoindre WBE de mettre en œuvre le trajet de réintégration à l'égard de Madame F Pour ce faire, Madame F devra être, à nouveau, examinée par le médecin du travail afin d'évaluer les recommandations en fonction de son état de santé actuel.

Le Tribunal précise qu'il n'exige pas qu'il soit trouvé un poste à Madame F au détriment des règles applicables (Code du bien-être au travail et règles statutaires relatifs aux emplois prioritaires notamment).

Ainsi, s'il s'avère, notamment, qu'après concertation et l'examen des possibilités concrètes de travail adapté ou d'autre travail, que WBE ne peut pas établir de plan de réintégration, il devra établir un rapport motivé dans lequel il explique pourquoi cela est techniquement ou objectivement impossible, ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés, et montrant que les possibilités d'adaptation du poste de travail et/ou de travail adapté ou d'autre travail ont été sérieusement considérées, dans le délai prescrit (nouveau article 1.4-74 § 4 du Code du bien-être).

Il n'y a pas lieu d'assortir la condamnation de WBE d'une astreinte dans la mesure où rien, dans le comportement de WBE, ne tend à démontrer qu'il n'exécutera pas la condamnation prononcée à son encontre.

- 2.5. En outre, au regard du non-respect de la procédure applicable au trajet de réintégration, le Tribunal estime que WBE a commis une faute (appréciée suivant les critères de l'employeur normalement prudent et diligent placé dans les mêmes conditions).

La Communauté française n'a, par contre, pas commis de faute dans la gestion du dossier de Madame F la responsabilité de débiter le trajet de réintégration - d'établir un rapport dans le délai imparti - de démontrer la réalité des motifs de refus invoqués, reposant incontestablement sur WBE.

Reste toutefois à déterminer si ce manquement a causé un dommage à Madame F et dans l'affirmative d'en déterminer le montant.

Le Tribunal estime, à cet égard, que le dommage ne peut être la mise en disponibilité au 10-12-2021 (comme préconisé dans les conclusions de Madame F) dans la mesure où avant la demande de trajet de réintégration (le 13-04-2022), le Tribunal estime que WBE démontre avoir

répondu à son obligation de moyen. Si dommage il y a, il ne peut débiter qu'à dater de la fin du délai de 55 jours ouvrables dans lequel WBE devait établir un trajet de réintégration ou remettre un rapport justifiant que cela lui était techniquement et objectivement impossible ou que cela ne pouvait être exigé pour des motifs dûment justifiés.

Il y a lieu de rouvrir les débats quant à ce point.

3. La discrimination

3.1. Comme d'ores et déjà précisé, Madame F. sollicite la condamnation de WBE au paiement d'une indemnité pour discrimination relatif à son état de santé. Elle invoque à cet égard la loi du 10 mai 2007.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination prohibe les différences de traitement lorsque celles-ci sont fondées sur certains critères protégés, parmi lesquels figurent l'état de santé actuel ou futur, ainsi que le handicap.

Conformément à l'article 14 de ladite loi, toute forme de discrimination est interdite, la discrimination s'entendant notamment comme la discrimination directe, la discrimination indirecte et le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée. L'article 18 de la loi prévoit, en cas de violation de cette interdiction, une indemnisation qui, selon le choix de la victime, sera soit forfaitaire, soit correspondra au dommage réellement subi par la victime.

L'article 28 de la loi précise quant à lui que lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Enfin, en vertu de l'article 9 de cette loi, une distinction indirecte sur la base d'un handicap constitue une discrimination indirecte, à moins qu'il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.

À cet égard, l'article 4, 12°, de la même loi définit la notion d'« aménagements raisonnables » comme toutes 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 cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées ».

3.2. Le décret du 12-12-2018 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, qui s'applique a priori au regard de son article 4, contient des dispositions similaires. Ainsi, l'article 5 précise que le terme discrimination inclut le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

3.3. La Cour de justice a précisé que « la notion d'« aménagements raisonnables » doit être entendue comme visant l'élimination des diverses barrières qui entravent la pleine et effective participation des personnes handicapées à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs (...). Ainsi que l'énoncent les considérants 20 et 21 de la directive 2000/78,

l'employeur doit prendre les mesures appropriées, c'est-à-dire des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap, par exemple, en procédant à un aménagement des locaux ou à une adaptation des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou de l'offre de moyens de formation ou d'encadrement, sans imposer à l'employeur une charge disproportionnée, en tenant compte notamment des coûts financiers et autres qu'elles impliquent, de la taille et des ressources financières de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide ».⁴⁷

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 ait été exprimée⁴⁸. La loi ne prévoit aucune formalité particulière pour la demande.

- 3.4. En l'espèce, il n'est pas contesté que Madame F souffre d'un handicap dans le sens d'une limitation des capacités qui entrave la participation de la personne concernée à la vie professionnelle, limitation des capacités qui peut résulter d'atteintes physiques, mentales ou psychiques⁴⁹. « *La limitation doit toutefois restreindre durablement⁵⁰ les capacités professionnelles du travailleur, le dispositif n'étant donc pas prévu pour rencontrer les problèmes soulevés par une incapacité temporaire de courte durée* »⁵¹. Bien que le contrôle du bien-être (suite au recours introduit à l'encontre de la décision de la médecine du travail qui la déclarait définitivement inapte) ait estimé que son incapacité était temporaire⁵², le Tribunal estime qu'elle répond à la condition de la limitation qui restreint « *durablement ses capacités professionnelles* » au regard des différentes décisions rendues par la médecine du travail qui s'étaient dans le temps. À la date des faits prétendument discriminatoires (refus d'aménagements raisonnables pour l'année scolaire 2021-2022 et non-respect du trajet de réintégration), Madame F ne présente pas une perspective bien délimitée quant à l'achèvement de son incapacité à court terme. Ce point n'est, en outre, pas contesté par WBE.
- 3.5. Par contre, il ne peut être considéré, en l'espèce, que WBE ait refusé de mettre en place des aménagements raisonnables sur base de l'état de santé de Madame F pour les raisons suivantes :
- Des aménagements raisonnables ont été proposés à Madame F au moment où son incapacité de travail du début de l'année scolaire 2021-2022 a pris fin, à savoir l'assistance d'une puéricultrice à temps plein. Cette mesure a été validée par le médecin du travail à l'époque (selon le formulaire d'évaluation de santé du 24-01-2022) et doit donc être considérée comme une mesure appropriée, prise en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et de progresser dans le milieu professionnel.
 - Lorsqu'il est apparu que cette aménagement ne suffisait pas (formulaire d'évaluation du 24-01-2022), d'autres solutions furent envisagées (échanges de mail de février 2021). Ces solutions ne furent pas mises en place à ce moment, Madame F étant en incapacité

⁴⁷ C.J.U.E, 11-09-2019 DW c/Nobel Plastiques Iberica S.A., C-397/18

⁴⁸ CT Bruxelles, 7 mai 2018, RG 2016/AB/133, Juportal.be

⁴⁹ Point 43, C.J.C.E., 11 juillet 2006 (Chacon Navas c. Eures Colectividades SA), aff. C-13/05.

⁵⁰ Le Tribunal souligne.

⁵¹ J.-F. NEVEN, « Dissolution du contrat de travail pour cause d'incapacité définitive : vers une obligation de reclassement », in *Les 30 ans de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail*, Bruxelles, Éd. Jeune Barreau de Bruxelles, 2008, p. 186.

⁵² Le cour de justice de l'union européenne a rappelé dans un arrêt du 01-12-2016 que le fait qu'un travailleur relève d'un régime d'incapacité temporaire n'exclut pas que la limitation de la capacité soit durable (CJ UE, 1er décembre 2016, C395/15).

de travail.

- Enfin, si WBE n'a pas respecté scrupuleusement la procédure du trajet de réintégration, le Tribunal estime qu'il n'est pas démontré, par ce seul fait, que WBE aurait refusé la mise en place d'aménagements raisonnables. Le Tribunal souligne cet égard que WBE, dans le courrier daté du 05-09-2022 (courrier de « refus » de réintégration), propose une solution alternative, à savoir un poste administratif à convenir en fonction de l'état de santé de Madame F . Le fait que le courrier ait été adressé à une mauvaise adresse n'influence pas l'analyse.

Cette demande doit donc être déclarée non fondée.

VI. Décision du Tribunal

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement à l'égard des parties,

DIT l'action originaire et les demandes en intervention volontaire recevables,

DIT l'action originaire et les demandes en intervention volontaire de Monsieur V et Madame K . fondées dans la mesure de ce qui suit :

DIT pour droit que :

- o WBE ne respecte pas les dispositions prévues par les articles I.4-72 et suivants du Code du Bien-être au travail depuis, à tout le moins, 2020,
- o WBE s'est rendu coupable, à tout le moins à partir de 2020, d'une infraction à l'article 127 du Code pénal social.

CONDAMNE, dans le cadre de la demande en intervention volontaire de Madame K . WBE à adopter les mesures nécessaires pour lui permettre de réintégrer la fonction préconisée dans son trajet de réintégration pour la rentrée scolaire 2023-2024,

CONDAMNE la Communauté française à garantir Wallonie Bruxelles Enseignement de toutes les condamnations qui seraient prononcées contre lui en principal et intérêt dans l'hypothèse où le trajet de réintégration ne pouvait se faire que par l'octroi d'un congé pour mission,

DIT les demandes de Madame F partiellement fondées,

CONDAMNE WBE de mettre en œuvre le trajet de réintégration à l'égard de Madame F (sans astreinte),

DIT que WBE a commis une faute à l'égard de Madame F en suite du non-respect de la procédure relative au trajet de réintégration,

ORDONNE la réouverture des débats afin de permettre à Madame F : d'établir le principe et le montant du préjudice subi en lien causal avec ce manquement et aux parties d'en débattre,

FIXE la réouverture des débats au vendredi 12 janvier 2024 à 14h00 pour 45 minutes de plaidoiries.

DEBOUTE Madame F : pour le surplus,

RESERVE à statuer sur les dépens.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 6^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège, division Dinant composée de :

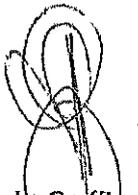
Madame E , Juge président la chambre

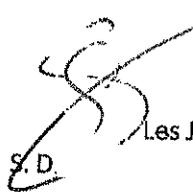
Madame D , Juge social employeur

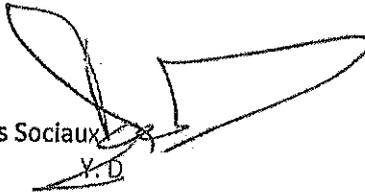
Monsieur D , Juge social employé

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de

Monsieur B , greffier


Le Greffier
Y. B.


S. D.


Les Juges Sociaux
Y. D.


Le Juge président la chambre
S. B.

Et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la 6^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège Division Dinant, du treize octobre deux mille vingt-trois au Palais de Justice sis à 5500 Dinant, Place du Palais de Justice par **Madame** B , Juge président la chambre, assistée de **Monsieur** B greffier, qui signent ci-dessous.


Le Greffier
Y. B.


Le Juge président la chambre
S. B.