



numéro de répertoire 2021/
date du jugement <u>01/10/2021</u>
numéro de rôle R.G. : 20/ 1536/ A

ne pas présenter à l'inspecteur

expédition

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

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Sixième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur M., inscrit au RN sous le numéro, faisant élection de domicile au cabinet de son conseil, Maître DECKERS Hervé, rue St-Exupéry, 17 bte 11 à 4460 GRÂCE-HOLLOGNE

Partie demanderesse,

ayant comme conseil Maître DECKERS Hervé, avocat, à 4460 GRÂCE-HOLLOGNE, Rue Saint-Exupéry, 17B11,BAT17, et ayant comparu par Maître DECKERS Hervé et Maître DANAU Vincent, avocats

Contre :

L'ÉTAT BELGE, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE, immatriculé à la BCE sous le numéro 0308.357.555, représenté par Madame le Ministre de la Défense, dont les bureaux sont établis Rue d'Evere 1 à 1140 EVERE

Partie défenderesse,

ayant comme conseil Maître DEFOURNY Jean-François, avocat, à 4130 TILFF, rue Ferrer, 3, et ayant comparu par Maître LAMBERT Georges, avocat

Indications de procédure

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

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance et ses annexes transmises par envoi recommandé du 15 mai 2020 et reçues au greffe le 18 mai 2020 ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue par la 1^{ère} chambre du Tribunal de céans le 30 juin 2020 ;
- les conclusions de l'ETAT BELGE reçues au greffe le 29 septembre 2020 ;
- les conclusions de M. M. reçues au greffe le 26 novembre 2020 ;
- les conclusions additionnelles de l'ETAT BELGE reçues au greffe le 29 janvier 2021 ;
- les conclusions additionnelles valant conclusions de synthèse de M. M. reçues au greffe le 26 mars 2021 ;
- les conclusions de synthèse de l'ETAT BELGE reçues au greffe le 31 mai 2021 ;
- le dossier de M. M. déposé à l'audience du 3 septembre 2021 ;
- le dossier de l'ETAT BELGE déposé à l'audience du 3 septembre 2021.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **3 septembre 2021.**

I. OBJET DE L'ACTION

Par requête du 18 mai 2020, M. M. poursuit la condamnation de l'État belge à lui payer les sommes suivantes :

- 1 € provisionnel à titre de dommages et intérêts dus en application de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 ;
- 1 € provisionnel à titre de dommages et intérêts dus en application de l'article 1382 du Code civil,

le tout à majorer des intérêts et des dépens.

À titre subsidiaire, M. M. sollicite que soit posée une question à la CJUE et à titre infiniment subsidiaire qu'une question soit posée à la Cour constitutionnelle.

II. DISCUSSION

A. Les faits

M. M. a été engagé le 1^{er} juillet 1988 en tant qu'ouvrier ajusteur par l'État belge, au sein du Ministère de la Défense.

Il est affecté à l'arsenal de Rocourt.

Le 1^{er} juillet 1991, M. M., ayant réussi l'examen de tôlier, est affecté à divers ateliers.

Le 8 septembre 1994, M. M. introduit une demande de reconnaissance de maladie professionnelle.

Face au refus du MEDEX de faire droit à sa demande, une procédure judiciaire est introduite le 7 janvier 1997.

Plusieurs expertises ont eu lieu.

Par jugement du 6 décembre 2012, le Tribunal du travail dit pour droit que M. M. est atteint de la maladie professionnelle suivante : « *hyperréactivité bronchique et syndrome obstructif des bronches moyennes secondaires à une exposition aux fumées de soudage, aux vapeurs de métaux et de solvant organique.* », retient une série de périodes d'ITT qui s'étale d'octobre 1991 à mai 2011 et fixe le taux d'IPP ainsi :

- du 21 mars 1995 au 3 mai 1997 : 11 % (soit 1% physique et 10 % de facteurs socio-économiques) ;
- à partir du 4 mai 1997 : 60% (soit 10% physique et 50% de facteurs socio-économiques) (voir pièce n° 2 du dossier de M. M.).

Par arrêt du 25 avril 2014, la Cour du Travail confirme le jugement dont appel (voir pièce n° 3 du dossier de M. M.).

Le 1^{er} février 2017, le MEDEX communique à M. M. la décision de la Commission de pension, suite à l'examen médical du 8 décembre 2016 :

« Concernant votre aptitude au travail, il a été décidé :

Vous remplissez, sur le plan médical, en raison de votre inaptitude physique à toute fonction, les conditions pour être admis à la pension prématurée définitive. Cette pension prend cours le premier jour du mois qui suit la première notification de la décision de mise à la pension, soit le 01/03/2017.

*La perte du degré d'autonomie est déterminée à 1 point sur une échelle de 18 points en application de l'Arrêté Ministériel du 30 juillet 1987. Votre inaptitude définitive **ne résulte pas** d'un **handicap grave** survenu en cours de carrière et qui vous a écarté définitivement du service comme mentionné dans la loi portant des dispositions sociales et diverses du 26 juin 1992. »* (voir pièce n° 4 du dossier de M. M.).

M. M. conteste cette décision.

Il ressort de l'expertise médicale amiable du 4 juillet 2017 que le médecin du MEDEX reconnaît ses erreurs et considère M. M. apte au travail suivant les conditions déterminées par le Juge et que *« s'il n'y a pas de possibilités de reclassement, Monsieur M. est d'accord d'une pension normale en tenant compte de la maladie professionnelle et non en la négligeant. »* (voir pièce n° 6 du dossier de M. M.).

Le 24 août 2017, le MEDEX prend la décision suivante : *« Vous ne remplissez pas actuellement sur le plan médical, les conditions pour être admis à la pension prématurée pour motifs de santé. Vous êtes dès à présent apte, à titre de réadaptation, pour une période de 6 mois à assurer un service dans les conditions suivantes : inapte au travail aux conditions normales, mais apte à travailler selon les conditions citées dans le jugement. »* (voir pièce n° 6bis du dossier de M. M.).

Le 6 septembre 2018, l'État belge informe M. M. que les informations fournies par le MEDEX sont incorrectes.

Le 1^{er} mars 2019, le MEDEX prend la décision suivante :

« J'ai l'honneur de vous confirmer ci-dessous la décision à laquelle votre médecin défenseur a joint son accord au cours de la consultation contradictoire du 25.02.2019.

Concernant votre aptitude au travail, il a été décidé :

Vous remplissez, sur le plan médical, en raison de votre inaptitude physique à toute fonction, les conditions pour être admis à la pension prématurée définitive. Cette pension prend cours le 1^{er} jour du mois qui suit la 1^{ère} notification de la décision de mise à la pension, soit le 01.04.2019.

La perte du degré d'autonomie est déterminée à zéro point sur une échelle de 18 points en application de l'Arrêté Ministériel du 30 juillet 1987. Votre inaptitude définitive ne résulte pas d'un handicap grave survenu en cours de carrière et qui vous a écarté définitivement du service comme mentionné dans la loi portant des dispositions sociales et diverses du 26 juin 1992.

La maladie dont vous souffriez lors de l'examen n'a pas été reconnue comme maladie grave et de longue durée comme mentionné dans la réglementation en vigueur dans votre administration concernant les congés et absences. Cette décision est définitive et est également communiquée à votre employeur ce jour » (voir pièce n° 8 du dossier de M. M.).

Le 15 mars 2019, en exécution de la décision du MEDEX, le Ministère de la Défense a pris un Arrêté relatif à la mise à la retraite de M. M. et lui accorde une démission honorable de ses fonctions à partir du 1^{er} avril 2019.

Par courrier du 5 avril 2019, M. M. interpelle l'État belge afin que l'Arrêté soit complété avec la mention *« suite à une maladie professionnelle reconnue par jugement du Tribunal du travail de Liège de 2003. »*; il attire également l'attention sur le fait que ses jours de congé ne sont pas encore dépassés (voir pièce n° 11 du dossier de M. M.).

Sa demande a fait l'objet d'un refus par courrier du 28 mai 2019.

Cet Arrêté est devenu définitif, n'ayant pas fait l'objet d'un recours devant le Conseil d'État.

B. Quant à la recevabilité

1. Position des parties

M. M. estime sa demande recevable dans la mesure où l'article 578, al. 1^{er}, 13^o du Code judiciaire donne compétence au Tribunal du travail pour connaître des contestations fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, applicable au secteur public. Il entend faire reconnaître un droit subjectif, de nature civile, qui est de la compétence des Cours et Tribunaux conformément à l'article 144, al. 1^{er} de la Constitution. L'absence de recours au Conseil d'État ne le prive pas de la présente procédure. La finalité des procédures n'est pas identique.

L'État belge considère que les deux demandes de dommages et intérêts n'en forment en réalité qu'une seule. Le Tribunal ne peut remettre en question l'avis du MEDEX ni l'Arrêté qui s'en est suivi. M. M. a d'ailleurs toujours voulu être pensionné. La Cour du travail a déclaré prescrite la demande quasi délictuelle.

2. Position du Tribunal

L'article 578 du Code judiciaire dispose que :

« Le tribunal du travail connaît :

13^o des contestations qui sont fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et qui sont relatives aux relations de travail et aux régimes complémentaires de sécurité sociale, au sens de l'article 5, § 1^{er}, 4^o et 5^o de ladite loi, à l'exception des contestations visées à l'article 581, 10^o, et sous réserve des compétences du Conseil d'État, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'État; »

L'article 11 bis des Lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'État prévoit

que « Toute partie requérante ou intervenante qui poursuit l'annulation d'un acte, d'un règlement ou d'une décision implicite de rejet en application de l'article 14, § 1^{er} ou § 3, peut demander à la section du contentieux administratif de lui allouer par voie d'arrêt une indemnité réparatrice à charge de l'auteur de l'acte si elle a subi un préjudice du fait de l'illégalité de l'acte, du règlement ou de la décision implicite de rejet, en tenant compte des intérêts publics et privés en présence.(...) »

La partie qui a introduit la demande d'indemnité ne peut plus intenter une action en responsabilité civile pour obtenir une réparation du même préjudice.

Toute partie qui intente ou a intenté une action en responsabilité civile ne peut plus demander à la section du contentieux administratif une indemnité pour le même préjudice. » (souligné par le Tribunal)

Ainsi, le Conseil d'État n'a pas de compétences matérielles pour statuer sur des demandes basées sur la loi du 10 mai 2007. Par ailleurs, le demandeur a le choix de la juridiction pour solliciter des dommages et intérêts, tout en étant que la décision ne pourra être annulée.

La demande de M. M. fondée sur la loi du 10 mai 2007 et sur l'article 1382 du Code civil est recevable.

C. Quant à la discrimination fondée sur le handicap

1. Position des parties

M. M. invoque l'article 4, 4^o de la loi du 10 mai 2007. La CJUE a défini de manière large la notion de handicap : état pathologique causé par une maladie médicalement constatée, obésité, incapacité temporaire de travail, troubles mentaux, ... Une maladie peut être reconnue comme un handicap. La maladie professionnelle peut donc être examinée dans le cadre de la loi du 10 mai 2007. Il lui appartient d'apporter des éléments permettant de présumer l'existence d'une discrimination. Pour ce faire, la chronologie des événements est importante. Il est atteint d'une maladie professionnelle, reconnue par le Tribunal du travail et confirmée par la Cour du travail. L'affection dont il souffre correspond au critère protégé par la loi du 10 mai 2007. Il existe une limitation résultant d'atteintes physiques, mentales ou psychiques qui découle d'une exposition directe à des produits toxiques et d'une absence d'affectation à un autre poste. Il a dû cesser son activité professionnelle. Comparé à d'autres travailleurs ayant le même diplôme, il a été placé dans une position d'inégalité. Le caractère durable est établi. Le MEDEX a d'ailleurs reconnu l'existence du handicap. Il n'y a eu aucun aménagement raisonnable de la part de l'État belge, lui permettant de reprendre le travail. Aucun trajet de réintégration n'a été mis en place. Les propositions de travail faites par l'État belge l'exposaient systématiquement aux mêmes allergènes. Les décisions de la Commission des Pensions le jugeaient également apte à un travail adapté. L'absence d'adaptation du travail a été soulignée par le MEDEX. Le fait qu'il ait été payé durant ses périodes d'incapacité de travail ne correspond qu'au respect de l'article 19 de l'AR du 5 janvier 1971. L'État belge a la volonté de le mettre à la pension anticipée depuis longtemps. Il a été mis fin à son occupation en raison même de son handicap. L'État belge reste en défaut de prouver l'existence

d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

L'État belge fait valoir que le législateur a adopté toute une série de règles pour protéger le travailleur sous statut. Ainsi, en cas de maladie professionnelle, le travailleur conserve sa rémunération et peut, lors de sa mise à la pension anticipée, briguer un autre emploi et continuer à percevoir, sous certaines conditions, sa pension et/ou indemnités. M. M. n'est plus à même de contester le fondement d'une décision qu'il a acceptée. Il a ainsi renoncé à son droit. En tout état de cause, il a appliqué les dispositions légales et réglementaires. Le taux d'IPP de M. M. est de 10%, ce qui ne peut être assimilé à un authentique handicap. M. M. a d'ailleurs travaillé dans d'autres secteurs sans souci, dès lors qu'il n'était pas exposé aux allergènes. Le MEDEX l'a déclaré définitivement inapte à toute fonction. L'État lui a proposé d'autres affectations et il est intéressant de souligner que M. M. n'a jamais demandé à être réintégré. Au contraire, comme il l'a écrit, il a toujours voulu être pensionné. En 2016, M. M. a été affecté dans un service ayant reçu l'aval de la médecine du travail. Il ne s'est présenté que 2 jours puis a renvoyé des certificats médicaux. Sa mise à la pension n'a rien de discriminatoire.

2. Position du Tribunal

a) En droit

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination transpose en droit belge la directive européenne 2007/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Selon l'article 4 de la présente loi, le handicap constitue un critère protégé.

La distinction peut être directe (c'est-à-dire « *la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;* ») ou indirecte.

Suivant l'article 7 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination : « *Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.* » (souligné par le Tribunal).

L'article 8 apporte cependant une nuance :

« § 1^{er} Par dérogation à l'article 7, et sans préjudice des autres dispositions du présent titre, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les domaines visés à l'article 5, § 1^{er}, 4^o, 5^o, et 7^o, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

§ 2 Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque :

- une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et

déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;

- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci. »

Quant à la preuve, l'article 28 § 1^{er} prévoit 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 ».

Il convient de garder à l'esprit qu'il ne s'agit pas là d'un renversement mais d'un aménagement, ou partage, de la charge de la preuve. La partie qui se prétend victime d'une discrimination conserve son rôle essentiel dans l'administration de la preuve, puisqu'elle doit démontrer l'existence de « faits » permettant de justifier l'existence d'une discrimination. La Cour constitutionnelle précise qu' « il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites » (Voir CC, 12 février 2009, n° 17/2009) (voir RINGELHEIM J., VAN DER PLANCKE V., « Prouver la discrimination en justice », in *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations*, éd. ANTHEMIS 2018, CUP n° 184, p. 141).

La Cour du travail ajoute que « Ce fait doit être établi et pas simplement allégué, car le fait invoqué doit permettre de présumer l'existence d'une discrimination. Or des présomptions sont des conséquences que la loi ou le magistrat tire d'un fait connu à un fait inconnu (article 1348 du Code civil). Une présomption a donc pour point de départ un fait connu, c'est-à-dire un fait établi. » (C. Trav. Bruxelles, 7 mai 2018, R.G. 2016/AB/ 133, www.unia.be).

b) En l'espèce

Avant d'évaluer les mesures d'aménagement appropriées à adopter pour tenir compte des besoins des personnes handicapées, il convient au préalable de s'interroger sur la question de savoir si l'on est en présence d'un handicap.

La notion de « handicap » n'est pas définie par la directive 2000/78 qui ne renvoie pas non plus au droit des États membres pour la définition de cette notion. Elle n'est pas non plus définie dans la loi du 10 mai 2007.

Par contre, elle a reçu une interprétation autonome et uniforme de la Cour de justice de l'Union européenne.

Aussi, doit-elle être entendue dans une conception large, c'est-à-dire comme « une limitation résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs ».

Cette limitation des capacités doit toutefois restreindre durablement les capacités professionnelles du travailleur, le dispositif n'étant donc pas prévu pour rencontrer les problèmes soulevés par une incapacité temporaire de

courte durée. Par ailleurs, il n'est pas exigé que l'état de santé du travailleur soit irréversible.

L'origine du handicap importe peu puisqu'elle peut être congénitale ou résulter d'un accident ou d'une maladie, voire même être la conséquence d'un vieillissement de la personne.

L'inaptitude définitive constatée par le médecin du travail dont est atteint un travailleur doit être considérée comme un handicap au sens de la loi du 10 mai 2007 (voir DAVAGLE, M., Incapacité de travail et inaptitude au travail : droits et obligations de l'employeur et du travailleur, p. 463-507, éd. Kluwer, Mis à jour jusqu'au 1^{er} janvier 2021, www.jura.be).

En l'espèce, M. M. souffre de la maladie professionnelle suivante : « *hyperréactivité bronchique et syndrome obstructif des bronches moyennes secondaires à une exposition aux fumées de soudage, aux vapeurs de métaux et de solvant organique* ».

Cette pathologie a entraîné des périodes d'ITT régulières entre le 8 octobre 1991 et le 12 décembre 1999 puis une ITT de longue durée du 13 décembre 1999 au 26 mai 2011 reconnue par l'expert médecin désigné dans le cadre de la procédure relative à la reconnaissance de la maladie professionnelle. Une IPP de 60% est par ailleurs retenue à dater du 4 mai 1997.

Il n'est pas contesté que M. M. n'a jamais plus pu reprendre l'activité professionnelle qui était la sienne, à savoir tôlier.

Il est indéniable que M. M. a présenté une limitation durable de ses capacités faisant obstacle à une pleine et effective participation à la vie professionnelle de manière égalitaire avec les autres travailleurs.

L'article 14 de la loi du 10 mai 2007 prévoit que « *Dans les matières qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite. Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :*

- *la discrimination directe;*
- *la discrimination indirecte;*
- *l'injonction de discriminer;*
- *le harcèlement;*
- *un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée. »* (souligné par le Tribunal)

Les personnes handicapées se trouvent dans une situation différente des autres personnes et requièrent, par conséquent, un traitement différent. Le concept d'aménagements raisonnables s'inscrit dans la recherche de cette égalité substantielle (voir A. MORTIER, « La cessation du contrat de travail causée par l'état de santé du travailleur (Deuxième partie) », J.T.T., 2017, pp. 49 à 59).

L'article 4 de la loi définit les aménagements raisonnables ainsi : « *mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge*

disproportionnée. »

Les *aménagements* sont destinés à compenser les obstacles apportés par l'environnement aux personnes handicapées. Il ne s'agit pas d'imposer à l'employeur « *qu'une personne qui n'est pas compétente, ni capable ni disponible pour remplir les fonctions essentielles du poste concerné ou pour suivre une formation donnée soit recrutée, promue ou reste employée ou qu'une formation lui soit dispensée* » (voir M. DAVAGLE, op. cit.).

La notion de refus suppose qu'une demande préalable ait été formulée.

Autrement dit, la demande constitue un élément essentiel pour que le refus d'y accéder constitue une discrimination injustifiée.

La loi ne précise pas la procédure à suivre pour formuler la demande d'aménagement raisonnable. Celle-ci devrait, à tout le moins, être adressée formellement à l'employeur. Certains considèrent que la demande d'aménagement raisonnable ne doit pas être formulée explicitement et qu'elle pourrait donc être implicite et découler de documents transmis par le travailleur à son employeur comme, par exemple, l'avis médical du médecin traitant ou du médecin du travail, d'un certificat médical d'un médecin spécialiste excluant, par exemple, des travaux lourds.

Le travailleur qui invoque une discrimination devra démontrer que l'employeur, dûment informé de sa demande, a refusé d'aménager le poste de travail alors qu'il possédait les aptitudes pour l'occuper.

L'employeur, quant à lui, devra démontrer :

- soit qu'il n'a pas été informé de la demande du travailleur ;
- soit que le travailleur ne possède pas les aptitudes pour exercer les fonctions essentielles inhérentes au poste de travail « adapté » ;
- soit que l'aménagement réclamé n'est pas justifié par le handicap ;
- soit que l'aménagement demandé lui impose une charge excessive (voir M. DAVAGLE, op. cit.).

Qu'en est-il dans le chef de M. M. ?

Le Tribunal épingle les éléments suivants :

- M. M. a été convoqué une 1^{ère} fois par le MEDEX dans le cadre de la Commission des Pensions en avril 2009 ; il a fait savoir, via son conseil, que la demande était prématurée, compte tenu de la procédure et de l'expertise médicale judiciaire pendante ;
- M. M. est convoqué par le MEDEX dans le cadre de la Commission des Pensions par courrier du 24 juin 2010 ; M. M. s'y est rendu ; le MEDEX a conclu que :
 - il ne remplissait pas actuellement les conditions pour être admis à la pension prématurée pour motifs de santé ;
 - il était inapte à l'exercice de sa fonction ;
- dans le cadre de la procédure judiciaire, M. M. fait valoir qu'il a été en ITT du 8 octobre 1991 au 26 mai 2011, ce qui confirme le fait qu'il n'est jamais

retourné travailler ; il a introduit une demande de dommages et intérêts à l'égard de l'État belge, notamment, pour n'avoir pas respecté l'avis du médecin du travail et du chef hiérarchique et pour avoir été réaffecté à d'autres postes l'exposant aux mêmes produits allergènes (voir pièce n° 2 du dossier de M. M.) ; une réouverture des débats a été ordonnée sur ce point afin que M. M. précise le fondement de sa demande ;

- dans le cadre de la procédure en appel, M. M. a demandé à la Cour de reconnaître le dommage qu'il subit notamment « *du refus de la Défense Nationale pendant toutes ces années de l'affecter à un poste de travail dans lequel il n'aurait plus été exposé aux agents allergènes* » (voir pièce n° 3 du dossier de M. M. p. 3) ;
- l'arrêt de la Cour du travail du 25 avril 2014 liste les différents postes auxquels a été affecté M. M. depuis 1988, le dernier en date étant celui de magasinier (à partir du 25 avril 1995) ; l'expert médecin avait souligné, dans son rapport, que « *les affectations successives dans des ateliers ou postes de travail dans lesquels était présente l'exposition au risque, ne tenant pas compte d'avis médicaux (...)* » ; l'expert BOXHO, 2^{ème} expert médecin désigné, recommande, quant à lui, « *d'exclure l'utilisation de tels produits dans son travail et sa capacité de travail ne devient plus totale mais partielle.* » (voir p. 7 de l'arrêt) ; l'ITT du 13 décembre 1999 au 26 mai 2011 a été reconnue sans discontinuité en raison d'une absence de réaffectation dans un poste de travail compatible avec sa maladie professionnelle (voir p. 13 de l'arrêt) ;
- quant à la demande de dommages et intérêts, la Cour la déclare prescrite ; la Cour souligne que « *L'absence de réaffectation de l'intéressé dans un poste de travail compatible avec son affection respiratoire était connue de l'intéressé depuis décembre 1999.* » (voir p. 15 de l'arrêt) ;
- par courrier du 2 juillet 2014, M. M. est convoqué par le MEDEX dans le cadre de la Commission des Pensions ;
- le 1^{er} septembre 2014, le MEDEX considère que M. M. remplit les conditions pour être admis à la pension prématurée, en raison de son inaptitude définitive ; cependant, l'État belge a annulé la demande d'examen en sorte que le dossier a été clôturé ;
- M. M. est à nouveau convoqué par le MEDEX par courrier du 13 mai 2015 ; le MEDEX a conclu, le 27 juillet 2015, que :
 - il ne remplissait pas actuellement les conditions pour être admis à la pension prématurée pour motifs de santé ;
 - il était inapte à l'exercice de sa fonction ; mais apte à l'exercice d'autres fonctions par voie de réaffectation dans les conditions suivantes : travail sans contact avec les allergènes décrits dans le cadre de la maladie professionnelle (voir pièce n° 3sexies du dossier de M. M.) ;
- par décision du 1^{er} février 2017, le MEDEX considère que M. M. est inapte physiquement à toute fonction et est dès lors dans les conditions pour être admis à la pension prématurée définitive ;
- M. M. conteste cette décision, via son médecin conseil, le Docteur MATAGNE ; dans ce cadre, le Docteur MATAGNE souligne que « *S'il n'y a pas de possibilité de reclassement, {il} est d'accord d'une pension normale en tenant compte de la maladie professionnelle et non en la négligeant.* » (voir pièce n° 6 du dossier de M. M.) ;

- le 24 août 2017, le MEDEX annule sa décision et considère M. M. apte à travailler selon les conditions citées dans le jugement (voir pièce n° 6bis du dossier de M. M.) ;
- par décision du 12 septembre 2018, le MEDEX confirme sa décision précédente, estimant qu'il est apte à titre de réadaptation pour une durée de 99 mois ; M. M. a contesté cette décision ; en appel, le MEDEX a estimé, le 1^{er} mars 2019, que M. M. remplit les conditions pour être admis à la pension prématurée, en raison de son inaptitude définitive ; un arrêté a été pris le 15 mars 2019, exécutant la décision du MEDEX.

Le Tribunal prendra en considération la situation de M. M. postérieure à l'arrêt de la Cour du travail de Liège qui a déclaré prescrite sa demande de dommages et intérêts pour refus de la part de l'État belge d'affectation à un poste compatible à son état de santé.

Le Tribunal estime que, suite à l'examen médical réalisé par le MEDEX le 2 juin 2015 et la décision qui s'en est suivie le 27 juillet 2015, l'État belge a été dûment informé de l'aptitude de M. M. à exercer d'autres fonctions que la sienne, par voie de réaffectation dans les conditions suivantes : travail sans contact avec les allergènes décrits dans le cadre de la maladie professionnelle. Cette position a été réitérée par le MEDEX le 24 août 2017 et le 12 septembre 2018 (voir pièces n° 3sexies, 6bis et 7bis du dossier de M. M.).

Il convient, conformément à la jurisprudence mentionnée supra, de considérer qu'il s'agit là d'une demande d'aménagements raisonnables dans le chef de M. M. que ne pouvait ignorer l'État belge.

L'État belge l'a d'ailleurs compris en ce sens dans la mesure où il a proposé un poste à M. M. à l'atelier optronique en juin 2016. Le Tribunal n'a aucune information sur la nature du travail que devait effectuer M. M. ni sur l'environnement dans lequel il allait être placé, qui est un élément crucial pour sa santé.

Le Tribunal n'a pas plus d'informations sur les raisons qui ont poussé M. M. à rendre un certificat médical après deux jours de prestation.

Le fait est qu'il s'agit là de la seule réaffectation proposée à M. M. qui a été un échec.

Par la suite, l'État belge n'a pris aucune autre initiative de quelque ordre que ce soit, sinon de faire examiner M. M. par le MEDEX sans cependant tenir compte de ses conclusions.

Il ne peut cependant être reproché à l'État belge, comme le soutient M. M., de ne pas avoir appliqué de trajet de réintégration, celui-ci n'étant pas applicable en cas de maladie professionnelle (voir l'article I.4-72 du Code du bien-être au travail qui dispose que « *Le trajet de réintégration n'est pas applicable à la remise au travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.* »)

Le Tribunal considère que l'État belge n'a pas respecté le prescrit de l'article 14 de la loi 10 mai 2007 et a refusé, sans motif légitime, d'aménager le poste de travail de M. M..

L'article 18 de la loi du 10 mai 2007 dispose que « En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

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

(...) si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, (...) » (souligné par le Tribunal).

L'État belge conteste le calcul effectué par M. M. qui ne dépose aucune pièce à ce sujet.

Une réouverture des débats s'impose pour lui permettre de compléter son dossier et de justifier le calcul de la rémunération de base.

D. Quant à l'action en responsabilité extracontractuelle

1. Position des parties

M. M. fait valoir que l'Arrêté du 15 mars 2019 doit être déclaré illégal en ce qu'il commet une discrimination directe au regard de la loi du 10 mai 2007 et ce, en application de l'article 159 de la Constitution. L'État belge a commis une faute en adoptant un acte discriminatoire. Le dommage correspond à la perte de son emploi, d'une chance de garder son emploi et d'une diminution significative de ses revenus. À titre subsidiaire, il conviendrait de poser une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle.

L'État belge conteste avoir commis une faute. Cette question a de toute façon été tranchée par la Cour du travail de Liège en 2014. M. M. n'est dès lors plus recevable à réclamer un dommage. En tout état de cause, il reste en défaut de démontrer un quelconque dommage : il a été indemnisé conformément aux textes légaux.

2. Position du Tribunal

Indépendamment de la question de la faute éventuelle qu'aurait commise l'État belge en prenant l'Arrêté du 15 mars 2019, le Tribunal constate que M. M. reste en défaut d'établir le dommage qu'il prétend avoir subi.

Ainsi, le Tribunal relève que :

- le médecin conseil de M. M. a marqué son accord avec la conclusion du MEDEX qui considère M. M. inapte définitivement à toute fonction (voir pièce n° 8 du dossier de M. M.) ;
- M. M. ne conteste pas le fait d'être pensionné prématurément mais souhaite qu'il soit précisé que c'est en raison de la maladie professionnelle :
 - « J'ai toujours demandé qu'on me pensionne pour maladie professionnelle » (voir pièce n° 8 du dossier de M. M.) ;
 - « Je lis au paragraphe 5 de l'Arrêté relatif à la mise à la retraite d'un agent de l'État du niveau D que ' ... il remplit sur le plan médical, en raison de son inaptitude physique définitive à toute fonction... »
Pourriez-vous ajouter : ' suite à une maladie professionnelle reconnue par jugement du Tribunal du travail de Liège de 2003 ' » (voir pièce n° 11 du dossier de M. M.).

M. M. fait preuve d'une certaine incohérence en soutenant aujourd'hui avoir perdu une chance de conserver son emploi.

Il ne démontre pas plus la diminution significative de ses revenus.

La demande n'est pas fondée.

DÉCISION DU TRIBUNAL

Après avoir entendu les parties, le Tribunal prononce le jugement suivant :

Dit le recours **partiellement fondé**,

Condamne l'État belge à payer à M. M. la somme de 1€ provisionnel à titre de dommages et intérêts en application de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007,

Déboute M. M. pour le surplus de ses demandes,

Ordonne une réouverture des débats aux fins susmentionnées,

Remet la présente cause à l'audience du **3 décembre 2021 à 14h00** de la 6^{ème} chambre du Tribunal du Travail de Liège – Division Liège siégeant au rez-de-chaussée de l'extension sud de l'annexe du palais de justice, place Saint-Lambert 30 à 4000 LIEGE, salle C.0.D.

AINSI jugé par la Sixième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

PICCININ Françoise,
SELBIANI Dominique,
GILLES Pol,

Juge président la chambre,
Juge social employeur,
Juge social ouvrier,

Le Président et les Juges sociaux,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **01/10/2021** par **PICCININ Françoise**, Juge président la chambre, assistée de **WALLRAF Nadine**, Greffier,

Le Président et le Greffier,