



Numéro du répertoire

2024 /

Date du prononcé

07 novembre 2024

Numéro du rôle

2024/AB/169

Décision dont appel
tribunal du travail francophone de
Bruxelles
18 janvier 2024
23/3005/A

Expédition

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - discrimination

Arrêt contradictoire

Définitif

P. H.,

partie appelante comparissant personnellement assistée de Maître S. R., avocate à 1050 BRUXELLES,

contre

Centre Public d'Action Sociale d'UCCLE, BCE 0212.348.143, dont le siège est établi à 1180 BRUXELLES, Chaussée d'Alseberg 860,

partie intimée représentée par Maîtres P. M. et V. H. substituant Maître D. P., avocat à 1170 WATERMAEL-BOITSFORT,

*

*

*

I. Les faits

Madame P. H. travaille en qualité d'aide-soignante au sein de la MR-MRS « Domaine du Neckersgat » depuis avril 2003.

L'établissement a été repris par le CPAS d'UCCLE le 1^{er} janvier 2006.

Le contrat de travail à durée indéterminée signé entre madame P. H. et le CPAS le 26 janvier 2006 prévoit son occupation à temps plein selon un horaire de travail irrégulier que l'employeur a le droit de modifier à tout moment en fonction des nécessités de l'entreprise.

Madame P. H. a subi une incapacité de travail prolongée de fin 2005 au 16 février 2008.

Elle a repris le travail le 17 février 2008 dans le cadre d'un mi-temps médical, en accord avec le médecin-conseil de sa mutualité et avec le CPAS. Le régime du mi-temps médical a été reconduit sans discontinuer jusqu'au 6 décembre 2022.

Le régime de travail de madame P. H. à mi-temps a été organisé depuis février 2008 par demi-journées de prestation, le matin ou l'après-midi, weekend compris. Un personnel distinct est en charge des prestations de nuit au sein de la maison de repos.

À partir de janvier 2022, l'infirmière-chef de service a accédé à la demande de madame P. H. d'adapter son horaire pour éviter les prestations en matinée et l'affecter à l'horaire de 16 heures à 20 heures ou de 16 heures 30 à 20 heures 30, weekend compris.

En octobre 2022, à l'occasion de la demande de renouvellement d'autorisation de la mutuelle pour le mi-temps médical, demande qui nécessite le concours de l'employeur, une discussion au sujet de l'horaire de travail a surgi entre madame P. H. et la direction des ressources humaines du CPAS. Madame P. H. se déclare physiquement incapable d'exercer en matinée ; la direction estime « *que les desideratas de madame P. H. peuvent être respectés dans la mesure du possible mais on ne peut exclure pour assurer la continuité du service aucun horaire, ce par équité par rapport aux autres membres du personnel* » (selon le PV de l'entretien du 6 octobre 2022).

Le médecin traitant de madame P. H. a attesté, le 7 octobre 2022, que sa patiente est incapable de travailler le matin et ce pour raison médicale (raison qu'il détaille dans son attestation).

Le CPAS a fait convoquer madame P. H. chez le conseiller en prévention-médecin du travail. Le 18 octobre 2022, celui-ci a rédigé un formulaire d'évaluation de santé dans lequel il a considéré que madame P. H. a les aptitudes suffisantes pour le poste d'aide-soignante et a indiqué la recommandation suivante : « *selon certificat du médecin-traitant, prolongation du mi-temps médical. Adaptation de l'horaire souhaité, travail les après-midis et pas les matinées.* »

Le 25 novembre 2022, le CPAS a décidé de refuser à madame P. H. la poursuite des prestations réduites pour raisons médicales à concurrence de 50 %, à partir du 7 décembre 2022.

Madame P. H. est en incapacité de travail depuis le 7 décembre 2022.

Après des échanges infructueux entre son conseil et le CPAS, madame P. H. a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles par une requête du 17 juillet 2023.

II. Le jugement dont appel

Madame P. H. a demandé au président du tribunal du travail francophone de Bruxelles de :

« *Déclarer la demande recevable et fondée ;*

En conséquence,

- *Constater la discrimination (refus d'un aménagement raisonnable) ;*
- *En ordonner la cessation, à savoir faire injonction au défendeur d'accorder l'aménagement raisonnable, et donc de fournir à la requérante un horaire de travail à mi-temps ne prévoyant pas des prestations de travail en matinée ;*
- *Condamner le défendeur au paiement de l'indemnité forfaitaire prévues par l'article 18, §2, 2°, de la loi du 10 mai 2007 (six mois de rémunération), fixée provisionnellement à 1 €, ainsi qu'aux intérêts au taux légal ;*
- *Condamner le défendeur aux dépens de l'instance. » (sic).*

Par une ordonnance du 18 janvier 2024 (R.G. n°23/3005/A), la vice-présidente du tribunal a décidé ce qui suit :

« Statuant contradictoirement,

Déclarons la demande recevable mais non fondée en ces différents chefs de demande.

Dit qu'il n'y a pas lieu de constater une discrimination en ce qu'il y aurait un refus d'un aménagement raisonnable au bénéfice d'une personne porteuse d'un handicap.

Dit que la demande d'adaptation telle que sollicitée présente une charge disproportionnée dans le chef du CPAS d'Uccle au sens de l'article 4, 12° de la loi du 10 mai 2007.

Dit qu'il n'y a pas lieu en conséquence d'ordonner au CPAS d'Uccle à fournir à Madame P. H. un horaire de travail à mi-temps ne prévoyant pas de prestation de travail en matinée.

Dit non fondée la demande en indemnité forfaitaire basée sur l'article 18, §2, 2° de la loi du 10 mai 2007.

Condamne Madame P. H. aux entiers frais et dépens en ce compris l'indemnité de procédure liquidée par la partie défenderesse à la somme de 225 €. »

III. Les demandes en appel

Madame P. H. demande à la cour travail de :

*« Déclarer l'appel recevable et fondé et, en conséquence,
Réformer le jugement a quo et, faisant ce que le 1^{er} juge eut dû faire, déclarer la demande fondée,
et en conséquence,*

- *Constater la discrimination (refus d'un aménagement raisonnable au bénéfice d'une personne porteuse d'un handicap) ;*
- *En ordonner la cessation, à savoir (à titre principal) faire injonction à l'intimé d'accorder l'aménagement raisonnable, et donc de fournir à la concluante un horaire de travail à mi-temps ne prévoyant pas – pour ce qui est des prestations d'aide-soignante (hors les journées de formation) – de prestations de travail en matinée*

Subsidiairement, ordonner les mesures d'injonction qui permettent la mise en place des aménagements raisonnables que la Cour jugerait appropriés.

- *Condamner l'intimé au paiement de l'indemnité forfaitaire prévue par l'article 18, § 2, 2°, de la loi du 10 mai 2007 (six mois de rémunération), fixée provisionnellement à 1 €, ainsi qu'aux intérêts au taux légal et réserver à statuer sur le montant définitivement dû ;*
- *Condamner l'intimé aux entiers dépens des deux instances, en réservant à statuer sur le montant de l'indemnité de procédure.*
- *Ordonner la réouverture des débats pour fixer le montant de l'indemnité forfaitaire, en organisant un échange de conclusions afin de permettre aux parties d'en discuter contradictoirement et, par ailleurs, ordonner à l'intimé de produire les règles de calcul de la prime (allocation) de fin d'année. »*

IV. La procédure devant la cour du travail

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- l'ordonnance attaquée
- la requête d'appel reçue le 04 mars 2024 au greffe de la cour
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 03 octobre 2024.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

L'appel est recevable.

V. L'examen de la contestation par la cour du travail

1. Bref rappel des règles applicables

1.1. Détermination de la législation applicable

Les parties s'accordent sur la désignation de la législation applicable en l'espèce, à savoir la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

S'agissant de la relation de travail entre un pouvoir local bruxellois et une agente contractuelle, il serait utile de s'interroger sur l'application de cette loi ou sur celle de la législation régionale bruxelloise en la matière. Dans un souci d'économie de procédure, il n'est cependant pas nécessaire de rouvrir les débats afin de permettre aux parties de s'en expliquer. En effet, la solution du présent litige ne diffère pas selon qu'il est fait application de la loi du 10 mai 2007 ou de la législation régionale. La cour appliquera la loi du 10 mai 2007 selon l'accord des parties.

1.2. L'interdiction de la discrimination fondée sur le handicap – La notion de refus d'aménagements raisonnables

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination transpose en droit belge la directive 2000/78 du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

La loi s'applique notamment aux relations de travail, en ce compris les conditions de travail.¹

Dans les matières qui relèvent de son champ d'application, cette loi interdit toute forme de discrimination fondée sur l'un des critères protégés par la loi. Parmi ces critères figure le handicap.²

Le handicap est défini par la Cour de justice de l'Union européenne comme « *une limitation de la capacité, résultant, notamment, d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec différentes 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.* »³

Le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée constitue l'une des formes de discrimination interdites par la loi.⁴

¹ Article 4, 1° et article 5, § 1^{er}, 5° de la loi.

² Article 3 de la loi.

³ C.J.U.E., 10 février 2022, *HR Rail*, aff. C-485/20, § 34 et C.J.U.E., 18 janvier 2024, J.M.A.R., aff. C-631/22, § 34.

⁴ Article 14 de la loi.

Il faut entendre par aménagements raisonnables, des 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 auxquels la loi s'applique, en l'occurrence les relations de travail, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée.⁵

On entend par « *mesures appropriées* », des « *mesures efficaces et pratiques, en prenant en compte chaque situation individuelle, pour permettre à toute personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser* ». ⁶

Une adaptation ou une modification de la fonction du travailleur peut, le cas échéant, constituer un aménagement raisonnable au sens de la loi.⁷ Il en va de même d'une diminution du temps de travail.⁸ La directive cite l'adaptation des rythmes de travail parmi les mesures susceptibles d'être prises à titre d'aménagements raisonnables.⁹ L'attribution d'un horaire à temps partiel excluant les prestations du matin est susceptible de répondre à la notion d'aménagement raisonnable – il reste à vérifier si cette mesure est adéquate et raisonnable compte tenu des circonstances de l'espèce.

Le caractère proportionné ou disproportionné de la charge imposée par les mesures d'aménagement doit être apprécié concrètement en tenant compte, notamment, des coûts financiers et autres que ces mesures impliquent, de la taille et des ressources financières de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide.¹⁰ La doctrine préconise d'avoir égard à trois facteurs principaux : « *les contraintes matérielles et financières (en rapport avec le contexte économique), les conflits avec les droits et intérêts fondamentaux d'autrui et l'impact sur le fonctionnement de l'entreprise (les difficultés organisationnelles)* ». ¹¹

1.3. La charge de la preuve de la discrimination

La charge de la preuve de la discrimination est partagée entre les parties : lorsqu'une personne qui s'estime victime de discrimination invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, en l'occurrence le handicap, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.¹²

⁵ Article 4, 12 ° de la loi.

⁶ C.J.U.E., 18 janvier 2024, J.M.A.R., aff. C-631/22, § 43.

⁷ J.-F. NEVEN, « Le droit européen de la non-discrimination : un impact décisif en faveur d'une obligation généralisée de reclassement professionnel ? », *Le maintien au travail de travailleurs devenus partiellement inaptés*, coord. M. DAVAGLE, Anthémis, 2013, p. 43.

⁸ C.J.U.E., 11 avril 2013, *DK Danmark*, aff. C-335/11 et C-337/11, § 55.

⁹ Considération 20 de la directive.

¹⁰ Considérant 21 de la directive 2000/78 ; C.J.U.E., 11 avril 2013, *DK Danmark*, aff. C-335/11 et C-337/11, § 60 ; C.J.U.E., 10 février 2022, *HR Rail*, aff. C-485/20, § 45.

¹¹ J.-FR. NEVEN, *op. cit.*, p. 46.

¹² Article 28, § 1^{er}, de la loi.

Appliqué à la forme particulière de discrimination que constitue le refus d'aménagement raisonnable, ce mécanisme implique que le travailleur établisse son handicap, l'existence d'une demande d'aménagement et, *prima facie*, l'efficacité de l'aménagement raisonnable proposé. Il incombe alors à l'employeur de contester ces éléments ou d'établir que l'aménagement représente une charge disproportionnée.¹³

1.4. L'action en cessation

En vertu de l'article 20 de la loi, à la demande de la victime de la discrimination, le président du tribunal du travail peut constater l'existence de la discrimination et ordonner la cessation d'un acte constituant un manquement aux dispositions de la loi.

Le président peut ordonner des mesures positives visant à empêcher la répétition d'actes similaires.

1.5. L'indemnisation forfaitaire

Le président du tribunal, après avoir fait droit à l'action en cessation, peut octroyer à la victime de la discrimination l'indemnisation forfaitaire prévue par la loi.¹⁴

L'article 18 de la loi fixe l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination¹⁵.

2. Application en l'espèce

2.1. Examen des moyens et arguments des parties

En degré d'appel, la contestation se concentre sur le caractère raisonnable ou déraisonnable de l'aménagement demandé par madame P. H., en ce que le CPAS d'UCCLE considère que cet aménagement lui impose une charge disproportionnée. Le CPAS d'UCCLE ne conteste ni

¹³ J.-F. NEVEN, *op. cit.*, p. 57.

¹⁴ Article 20 de la loi.

¹⁵ Sauf dans certaines hypothèses non pertinentes en l'espèce.

l'existence d'un handicap, ni le caractère approprié de l'adaptation d'horaire demandée pour permettre à madame P. H. de continuer à travailler.

L'aménagement demandé par madame P. H. consiste à lui fournir un horaire de travail à mi-temps ne prévoyant pas de prestations d'aide-soignante (hors journées de formation) en matinée.

La cour examine les arguments avancés par le CPAS d'UCCLE pour soutenir que l'aménagement demandé lui impose une charge disproportionnée :

- *La flexibilité horaire inhérente à la fonction d'aide-soignante*

Selon le CPAS d'UCCLE, la flexibilité horaire serait une caractéristique essentielle et intrinsèque à l'exercice de la fonction d'aide-soignante dans une maison de repos et de soins, parce que les soins doivent être assurés 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

La cour observe que de nombreux secteurs des services ou de l'industrie présentent la même caractéristique de fonctionnement en continu et que les horaires des travailleurs n'y sont pas nécessairement variables. Le CPAS d'UCCLE n'explique pas en quoi la fonction d'aide-soignante nécessiterait intrinsèquement des horaires particulièrement flexibles et irréguliers, devant nécessairement comprendre des prestations le matin et l'après-midi pour les travailleuses à mi-temps.

Le CPAS d'UCCLE fait valoir que l'attribution à madame P. H. d'horaires exclusivement en après-midi réduirait le nombre de shifts qui pourraient lui être attribués de treize (nombre d'horaires prévus par le règlement de travail) à deux, ce qui entraverait la continuité du service.

Cette présentation ne correspond pas aux pièces du dossier. À l'examen du tableau des shifts présenté par le CPAS et des feuilles de planning déposées par madame P. H., la cour constate que de 2014 à 2019, le CPAS a affecté madame P. H. à deux shifts, environ à parts égales : soit de 8 heures à 12 heures 30 (4M), soit de 16 heures à 20 heures 30 (4P). En 2020 et 2021, elle a été affectée à trois shifts : soit de 8 heures à 12 heures 30 (D4), soit de 16 heures à 20 heures (P4), soit de 16 heures 30 à 20 heures 30 (T4). Durant de nombreuses années avant l'entrée en vigueur de l'aménagement litigieux (de 2014 à 2020 – les horaires antérieurs à 2014 ne sont pas produits), le CPAS n'a donc, de sa propre initiative, affecté madame P. H. qu'à deux, voire trois des shifts prévus par le règlement de travail. Ce fait jette le doute sur la prétendue nécessité d'une flexibilité de madame P. H. sur les treize shifts prévus par le règlement de travail.

Par ailleurs, l'aménagement demandé, consistant à ne pas travailler le matin, a été consenti à madame P. H. par sa cheffe de service durant toute l'année 2022 (jusqu'au 6 décembre). Or, le CPAS ne démontre pas que ce régime de travail a causé des difficultés organisationnelles en son sein. Il se contente à cet égard d'une pétition de principe alléguant « *d'énormes difficultés* », sans en prouver concrètement aucune durant cette période de près d'un an.

- *L'impossibilité de suivre les formations obligatoires*

Le CPAS d'UCCLE fait valoir que l'aménagement demandé empêcherait madame P. H. de participer aux formations obligatoires.

C'est inexact, puisque madame P. H. demande cet aménagement pour ses prestations d'aide-soignante, et non pour les journées de formation. Madame P. H. démontre d'ailleurs avoir suivi avec fruit, de janvier à avril 2022, une formation comportant des cours tant le matin que l'après-midi ou des journées entières. Sans entrer dans le détail de l'état de santé de madame P. H., couvert par le secret médical, ni poser des appréciations médicales, il est tout à fait concevable qu'une travailleuse dans l'incapacité d'effectuer des prestations lourdes, telles que celles d'aide-soignante, en matinée, soit capable de suivre des cours en matinée. Tel est manifestement le cas vu la formation suivie avec fruit par madame P. H. en 2022.

- *L'impossibilité de participer aux réunions et briefings du matin et de la demi-journée*

Le CPAS d'UCCLE allègue que l'aménagement demandé placerait madame P. H. dans l'impossibilité de participer à ces réunions, sans pour autant préciser à quelle heure celles-ci ont lieu. Or, le CPAS d'UCCLE a la charge de prouver, concrètement, les difficultés que causerait l'aménagement demandé.

Par ailleurs, le CPAS d'UCCLE ne démontre aucune difficulté à ce sujet durant la période de presque un an durant laquelle l'aménagement a été accordé.

Le CPAS d'UCCLE ne démontre donc pas le caractère déraisonnable de l'aménagement demandé en raison de l'impossibilité de participer à certaines réunions.

- *Le déséquilibre au sein du personnel et la création d'un précédent*

Le CPAS d'UCCLE fait valoir que « céder aux convenances personnelles » de madame P. H. et lui attribuer un « horaire à la carte » serait source de discorde au sein du personnel, les autres travailleurs devant injustement assumer une surcharge de travail en horaires du matin. Dans sa décision, prise le 25 novembre 2022, de refuser la prolongation du mi-temps médical de madame P. H. à partir du 7 décembre 2022, le Bureau permanent du CPAS a souligné qu'« un accord d'adaptation d'horaires pour raisons médicales créerait un précédent et par équité ne pourrait être refusé à tout autre agent qui en ferait la demande ».

Cette argumentation procède d'une méconnaissance, dans le chef du CPAS, des notions de handicap et d'aménagements raisonnables, ainsi que de ses obligations légales en la matière. La non-discrimination ne consiste pas à traiter toute personne de manière égale à toute autre. La non-discrimination consiste à traiter également des groupes de personnes qui se trouvent dans des situations comparables et à traiter différemment des groupes de personnes qui se trouvent

dans des situations différentes, à l'aune des critères protégés par la loi (en l'espèce le handicap). S'agissant des personnes en situation de handicap, la loi impose, dans la mesure du raisonnable, de leur réserver un traitement différencié, sous forme d'aménagements raisonnables, afin de permettre leur pleine et effective participation à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs.

Il n'est donc pas question, en l'occurrence, de « *convenances personnelles* », d'« *horaires à la carte* » ni de « *précédent qui ne pourrait être refusé à tout autre agent* ». Madame P. H. se trouve en situation de handicap et la loi oblige le CPAS, son employeur, à prendre des mesures lui permettant de travailler avec ce handicap, à moins qu'un tel aménagement impose au CPAS une charge disproportionnée. Un travailleur sans handicap qui souhaiterait, par convenance personnelle, bénéficier de la même mesure ne pourrait pas l'exiger, car sa situation n'est pas comparable à celle de madame P. H.

Concrètement, le CPAS d'UCCLE ne démontre pas l'existence de la moindre tension au sein du personnel à ce sujet, alors que madame P. H. a déjà bénéficié de l'aménagement aujourd'hui litigieux pendant près d'une année en 2022.

- *La charge financière*

Le CPAS d'UCCLE explique que le fait de « *figer des lignes horaires* », c'est-à-dire de limiter la diversité des horaires susceptibles d'être attribués à madame P. H., limite la flexibilité opérationnelle du service et entraîne un recours plus important au travail intérimaire, à coût élevé.

L'aménagement litigieux limite les shifts susceptibles d'être attribués à madame P. H. à deux, parmi les treize shifts prévus par le règlement de travail. Ces deux shifts peuvent être prestés tant en semaine que durant le weekend, ce que madame P. H. a fait en 2022.

À l'examen des pièces du dossier, la cour a déjà relevé ci-dessus qu'avant l'entrée en vigueur de l'aménagement litigieux en 2022, le CPAS n'a, de sa propre initiative, affecté madame P. H. qu'à deux, voire trois des treize shifts prévus par le règlement de travail. Il n'est pourtant pas allégué que ceci a entraîné une charge financière lourde pour le CPAS.

Par ailleurs, l'aménagement demandé, consistant à ne pas travailler le matin, a été consenti à madame P. H. par sa cheffe de service durant toute l'année 2022 (jusqu'au 6 décembre). Or, le CPAS ne démontre pas que ce régime de travail a occasionné des coûts ni la nécessité d'un recours accru au travail intérimaire.

La charge financière liée à l'aménagement demandé n'est dès lors pas prouvée par le CPAS.

- *L'alternative avancée par le CPAS*

Le CPAS d’UCCLE propose, en lieu et place de l’aménagement demandé, que madame P. H. échange avec ses collègues un maximum de services du matin.

Cette prétendue alternative fait reposer sur madame P. H. seule la charge de solliciter de manière répétitive la bienveillance et la bonne volonté de ses collègues pour obtenir d’eux un aménagement auquel elle a droit et qui doit être organisé par son employeur. Ceci comporte un risque psychosocial évident, madame P. H. devant se placer constamment en position de quémandeuse. Le droit d’une personne en situation de handicap à des aménagements raisonnables lui permettant de continuer à travailler est un droit fondamental. L’effectivité de ce droit ne peut être abandonnée au bon vouloir des collègues de la travailleuse et celle-ci ne peut se voir imposer la charge mentale importante de négocier au quotidien cet aménagement avec ses collègues.

L’alternative proposée ne peut donc pas être retenue.

En conclusion, le CPAS ne prouve pas que l’aménagement litigieux lui impose une charge disproportionnée.

Certes, l’aménagement impose au CPAS une certaine charge, en particulier en termes d’organisation des horaires et de gestion de ceux-ci au quotidien. Néanmoins, la loi impose à l’employeur d’assumer une telle charge, pour autant qu’elle ne soit pas disproportionnée. Le caractère proportionné ou disproportionné de la charge doit être examiné de manière concrète et en l’espèce, le CPAS ne prouve pas la disproportion qu’il invoque.

Le fait que le CPAS ait accordé l’aménagement demandé durant près d’un an en 2022, avant de se raviser, est pris en considération par la cour du travail. Il ne s’agit ni d’un précédent, ni d’un droit acquis ; en revanche, cette mise en situation aurait pu permettre de constater, concrètement, les effets éventuellement disproportionnés de cet aménagement sur le CPAS. Le CPAS ne produisant aucune preuve à ce sujet, la charge disproportionnée n’est pas établie.

2.2. Constat de discrimination et injonction de la cour

La cour constate que le refus du CPAS, depuis le 7 décembre 2022, d’affecter madame P. H., à titre d’aménagement raisonnable, selon un horaire de travail à mi-temps ne prévoyant pas de prestations d’aide-soignante (hors journées de formation) en matinée, constitue une discrimination fondée sur le handicap.

La cour fait injonction au CPAS de mettre fin immédiatement à cette discrimination et de remettre madame P. H. au travail selon un horaire de travail à mi-temps ne prévoyant pas de prestations d’aide-soignante (hors journées de formation) en matinée.

Cette mesure devrait être réexaminée si sa mutuelle mettait fin au mi-temps médical ou si le conseiller en prévention-médecin du travail considérait que l'état de santé de madame P. H. ne le nécessite plus.

2.3. Indemnité

L'indemnité forfaitaire prévue aux articles 18 et 20 de la loi est due par le CPAS à madame P. H. Elle correspond à six mois de rémunération.

Madame P. H. demande la condamnation du CPAS d'UCCLE à lui payer une indemnité correspondant à six mois de rémunération et précise, dans ses conclusions, tous les éléments du calcul de cette indemnité, à l'exception du montant de la prime de fin d'année. Le CPAS d'UCCLE n'élève aucune contestation à ce sujet. La cour fait donc droit à la demande, telle quelle.

La cour dit pour droit que l'indemnité forfaitaire doit être calculée sur une rémunération annuelle de base de 51.294,68 euros, à majorer de la prime de fin d'année dont le montant reste à déterminer.

Les débats sont rouverts par écrit afin de permettre aux parties de calculer le montant définitif de l'indemnité forfaitaire et de liquider les dépens.

VI. La décision de la cour du travail

La cour déclare l'appel fondé et met à néant le jugement attaqué.

Statuant à nouveau, la cour constate l'existence d'une discrimination fondée sur le handicap de madame P. H. et ordonne au CPAS d'UCCLE d'y mettre fin immédiatement et de remettre madame P. H. au travail selon un horaire de travail à mi-temps ne prévoyant pas de prestations d'aide-soignante (hors journées de formation) en matinée.

La cour condamne le CPAS d'UCCLE à payer à madame P. H. une indemnité forfaitaire fixée provisionnellement à un euro, majorée des intérêts calculés aux taux légaux.

La cour dit pour droit que l'indemnité forfaitaire sera calculée sur une rémunération annuelle de base de 51.294,68 euros, à majorer de la prime de fin d'année.

Les débats sont rouverts par écrit afin de permettre aux parties de préciser le montant de la prime de fin d'année pour des prestations à temps plein pour le calcul de l'indemnité forfaitaire et de liquider les dépens. Les parties déposeront leurs conclusions et pièces limitées à ces questions (pas de conclusions de synthèse) aux dates suivantes :

- **Madame P. H. : le 09 décembre 2024**

- **CPAS d'UCCLE : le 09 janvier 2025**

La cause sera prise en délibéré de plein droit après réouverture des débats écrite (pas d'audience) le 09 janvier 2025.

La cour réserve les dépens et invite les parties à les liquider dans leurs conclusions après réouverture des débats écrite.

Ainsi arrêté par :

F. B., présidente de chambre,
B. C., conseiller social au titre d'employeur
N. D., conseiller social au titre d'employé
Assistés de F. A., greffier

B. C.

N. D.

F. A.

F. B.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 2^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le **7 novembre 2024**, où étaient présents :

B. P., conseillère en mission faisant fonction de présidente, désignée pour le prononcé par l'ordonnance du 30 octobre 2024, rép. n° 2024/2531, qui a constaté l'empêchement légitime de la présidente de la chambre de prononcer l'arrêt.

P. B., conseillère en mission faisant fonction de présidente,
F. A., greffier

F. A.,

P. B.,