

I. OBJET DE L'ACTION

Par requête contradictoire du 1^{er} février 2019, Mme D poursuit la condamnation de la Commune de TROOZ à lui payer les sommes brutes suivantes :

- 11.073,39 € à titre d'arriérés de rémunération ;
- 584,51 € à titre d'arriérés d'allocation de fin d'année ;
- 1.768,99 € à titre d'arriérés de double pécule de vacances ;
- 4.480,24 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- 23.309,10 € à titre d'indemnité pour discrimination sur base de l'état de santé ;

le tout à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 18 novembre 2008 et des dépens.

II. DISCUSSION

A. Les faits

Mme D. est entrée au service de la Commune de TROOZ le 1^{er} juin 2015 dans le cadre d'un contrat de travail d'employée, plan Activa, à durée déterminée pour la période du 1^{er} juin 2015 au 30 avril 2016 inclus et à temps partiel, pour effectuer des travaux de secrétariat. La rémunération est fixée par référence à l'échelle barémique D.4.

Le 1^{er} février 2016, Mme D. signe un contrat de remplacement d'employée, plan Activa, pour la période du 1^{er} février 2016 au 30 avril 2016 inclus.

Le 2 mai 2016, Mme D. signe un nouveau contrat de travail à durée déterminée, à temps plein, pour la période du 1^{er} mai 2016 au 31 mai 2018, pour effectuer divers travaux de bureau et de secrétariat. La rémunération reste fixée par référence à l'échelle barémique D.4.

Le contrat précise que « *La rémunération ainsi fixée est au moins égale au traitement octroyé à un membre du personnel de l'Etat pour la même fonction ou pour une fonction analogue ainsi que les augmentations barémiques qui y sont liées.* »

Le 23 mai 2018, Mme D. conclut un contrat de travail à durée indéterminée, dans le cadre du statut APE, débutant le 4 juin 2018 pour effectuer toujours des travaux de secrétariat. La rémunération reste fixée par référence à l'échelle barémique D.4.

Le contrat précise que « *La rémunération ainsi fixée est au moins égale au traitement octroyé à un membre du personnel de l'Etat pour la même fonction ou pour une fonction analogue ainsi que les augmentations barémiques qui y sont liées.* »

À partir du 1^{er} septembre 2017, Mme D. reprend la responsabilité des marchés publics, en remplacement de Mme U. nommée au grade de directrice financière de l'administration communale à temps plein le

28 août 2017.

Mme D est en incapacité de travail le 4 juin et à nouveau à partir du 7 juin.

Le 8 juin 2018, Mme D a subi une opération (ostéotomie).

Elle a repris le travail le 25 juin puis a été à nouveau en incapacité de travail à dater du 3 juillet 2018.

Alors qu'elle devait reprendre le travail le 23 juillet 2018, elle a été hospitalisée d'urgence le 21 juillet 2018.

Mme D devait reprendre le travail le lundi 22 octobre 2018. La Commune de TROOZ l'a invitée à prendre contact avec la médecine du travail avant toute reprise. Elle s'y est rendue le 23 octobre 2018.

Le SPMT a décidé que la reprise du travail ne pouvait se faire qu'en temps partiel médical.

Mme D a rendu un nouveau certificat médical prolongeant son incapacité jusqu'au 21 novembre 2018.

Des discussions ont eu lieu quant aux modalités de la reprise et il a été décidé qu'elle presterait ses 18 heures de 8h30 à 12h06 du lundi au vendredi.

Le 13 novembre 2018, la Commune de TROOZ décide de rompre le contrat au 18 novembre 2018 moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 13 semaines de rémunération.

Le motif du licenciement est « *réorganisation des services* ».

B. Quant aux arriérés de rémunération

1. Position des parties

Mme D relève la clause de son contrat prévoyant une rémunération équivalente à celle d'un membre du personnel de l'État pour la même fonction. Or elle a toujours été rémunérée par référence au barème D4 applicable aux employés d'administration alors qu'à partir du 1^{er} septembre 2017, elle a endossé la qualité de responsable des marchés publics, fonction qu'elle a exercée seule. Un responsable des marchés publics bénéficie de l'échelle barémique A1. L'employeur doit respecter le contrat de travail de même que l'article 2, §4, du décret du 25 avril 2002 applicable aux contrats de travail APE. Dès lors que la Commune de TROOZ a bénéficié de la subvention, elle doit lui payer la juste rémunération, sauf à être en infraction avec le décret. Enfin, l'obligation de rémunérer un travailleur de la même manière qu'un travailleur exerçant les mêmes fonctions confirme les principes d'égalité et de non-discrimination consacrés par les articles 10 et 11 de la Constitution qui s'appliquent à l'autorité communale et sont d'ordre public. Les arguments invoqués par la Commune de TROOZ ne résistent pas à l'analyse : elle ne devait pas réussir les épreuves fixées par la Commune pour bénéficier du niveau A. Elle est engagée dans un cadre

contractuel et non statutaire. Le fait que la Commune soit petite ne la dispense pas de payer ses agents et contractuels au barème exact. De plus, le précédent responsable des marchés publics était rémunéré au barème A1. Elle est titulaire d'un diplôme universitaire, ce qui suffit pour obtenir le poste. Il n'est nullement exigé un baccalauréat en droit.

La Commune de TROOZ considère avoir justement rémunéré Mme D. Elle a été engagée car elle a réussi un examen D4, barème applicable aux employés d'administration. Le niveau A est prévu pour des emplois, grades et fonctions qui doivent répondre à des conditions précises, dont notamment la réussite des épreuves fixées par la Commune. Mme C a aidé la nouvelle directrice financière concernant la gestion des marchés publics, elle n'était pas responsable. De plus, dans une petite commune, le gestionnaire administratif des marchés publics n'a pas droit au barèmes A1. Le prédécesseur de Mme D bénéficiait de l'échelle C3/C4 parce qu'il avait d'autres tâches à son actif. Elle n'aurait de toute façon pas pu bénéficier du barème B1 car elle n'est pas titulaire d'un baccalauréat ou d'un graduat en droit.

2. Position du Tribunal

Il n'est pas contesté ni contestable que le contrat de travail de Mme D du 23 mai 2018, sous statut APE, prévoit que *« La rémunération ainsi fixée est au moins égale au traitement octroyé à un membre du personnel de l'Etat pour la même fonction ou pour une fonction analogue ainsi que les augmentations barémiques qui y sont liées. »*

Cette clause est la reproduction de l'article 2, §4, alinéa 2 du Décret du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement : *« Les employeurs visés au paragraphe 1^{er}, 2^o et 3^o, peuvent bénéficier de l'aide visée à l'article 14 à condition d'octroyer aux travailleurs une rémunération au moins égale à celle octroyée aux agents définitifs occupés par ces employeurs pour la même fonction ou pour une fonction analogue, en ce compris les augmentations barémiques, les pécules de vacances et les autres allocations et avantages applicables chez ces employeurs. »*. (souligné par le Tribunal)

En effet, à défaut de respect de cette condition, l'employeur peut notamment se voir retirer l'aide dont il a bénéficié (voir article 33 du décret).

En l'espèce, Mme D, qui effectuait jusqu'alors divers travaux de bureau et de secrétariat, a pris la responsabilité des marchés publics le 1^{er} septembre 2017, suite à la promotion de Mme U en tant que directrice financière suite à sa prestation de serment le 28 août 2017.

Il apparaît des divers cahiers des charges annexés au Conseil Communal du mardi 7 novembre 2017 que Mme D est désignée comme fonctionnaire dirigeant.

C'est dès lors de manière gratuite et non étayée que la Commune de TROOZ réfute la demande de Mme D au prétexte qu'elle ne venait qu'en soutien de Mme U.

Le Tribunal considère que Mme D exerçait la fonction de responsable des marchés publics, comme l'admet implicitement mais certainement la Commune de TROOZ dans son courrier du 7 février 2019 « *Au vu de la promotion de l'agent en charge des marchés publics, le poste a été proposé à Madame D. (...)* » (voir pièce n° 18 du dossier de Mme D).

Par ailleurs, la Commune de TROOZ reste en défaut de prouver les arguments qu'elle soulève, à savoir obligation d'avoir réussi des épreuves niveau A1 organisée par la Commune, obligation d'être détenteur d'un diplôme de licence/master en droit (voir pièce n° 18 du dossier de Mme D).

En tout état de cause, en proposant le poste à Mme D la Commune de TROOZ a reconnu de manière certaine qu'elle remplissait les conditions pour l'occuper.

La Commune de TROOZ doit respecter le contrat de travail tel qu'il a été conclu.

Ainsi, la clause prévoyant une rémunération identique pour une même fonction ne peut être de pure style, en vue de bénéficier des subventions légales.

Tout comme le souligne Mme D il convient d'entendre la fonction réellement exercée et non la fonction théoriquement reprise dans le contrat.

Or la fonction de Mme D a évolué d'employée d'administration à gestionnaire de marchés publics, poste pour lequel il est requis un diplôme universitaire et pour lequel il est prévu une rémunération à l'échelle barémique A1 (voir pièces n° 20, 21, 27 et 28 du dossier de Mme D).

Il est d'ailleurs troublant de constater qu'alors qu'elle exerce la fonction de gestionnaire des marchés publics depuis le 1^{er} septembre 2017, Mme D est engagée à durée indéterminée en mai 2018 en qualité d'employée administrative pour effectuer divers travaux de bureau et de secrétariat.

Le Tribunal y voit un souhait de la part de la Commune de ne pas revaloriser sa rémunération et de la laisser à l'échelle barémique D4.

Force est au Tribunal de constater que la Commune reste bien en défaut d'apporter des éléments pertinents légaux pour contrer la position de Mme D.

Il convient de condamner la Commune de TROOZ à payer à Mme D les sommes suivantes, à augmenter des intérêts à dater du 18 novembre 2018 :

- 11.073,39 € bruts à titre d'arriérés de rémunération ;
- 584,51 € bruts à titre d'arriérés d'allocation de fin d'année ;
- 1.768,99 € bruts à titre d'arriérés de double pécule de vacances ;
- 3.098,78 € bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- 7,04 € d'intérêts sur la somme brute de 1.381,46 € versée le 18 février 2019.

C. Quant à la discrimination sur base de l'état de santé

1. Position des parties

Mme D considère apporter un ensemble d'éléments permettant de faire présumer l'existence d'une discrimination conformément à la loi du 10 mai 2007. La chronologie des événements parle d'elle-même :

- elle signe un CDI le 23 mai 2018 ;
- elle subit une opération le 8 juin 2018 ;
- il lui a alors été demandé de ne pas s'absenter plus de 15 jours ;
- elle est à nouveau en incapacité à partir du 3 juillet 2018 ;
- avant son retour prévu le 22 octobre 2018, il lui est demandé de passer à la médecine du travail ;
- elle est autorisée à reprendre à temps partiel médical ;
- elle effectue toutes les démarches utiles ;
- elle est licenciée la veille de sa reprise.

La Commune échoue à prouver l'absence de discrimination. Il est inexact de prétendre qu'elle a subi une incapacité de travail pendant 10 ans. Juste avant d'être engagée par la Commune, elle travaillait pour la Croix-Rouge et ce, pendant 2 ans et demi. La Commune invoque des erreurs dans son travail sans pourtant les démontrer. Il semble que la Commune ait voulu monter un dossier à charge *a posteriori*. La Commune n'établit pas que le licenciement est dû à un motif étranger à son état de santé.

La Commune de TROOZ est choquée de la réclamation formulée par Mme D . La Commune n'a voulu en rien interférer dans l'aspect médical des choses. Par ailleurs, elle a à son service nombre d'agents en mi-temps médical. Mme D présentait déjà un état de santé défaillant lors de son engagement. Elle était parfaitement au courant de l'opération que devait subir Mme D lors de la signature du contrat en mai 2018. En fait, Mme D a été licenciée en raison du nombre de fautes commises dans la gestion de ses dossiers. C'est à l'occasion de son absence et de son remplacement que les erreurs graves sont apparues, ayant engendré plusieurs milliers d'euros de perte pour la Commune. Certains travaux commandés, en dehors de toute légalité, sont dans une situation juridique difficile, des procès sont en cours. La relation était problématique déjà auparavant. Elle n'a cependant pas penser à notifier au fur et à mesure les manquements à Mme D . La Commune dépose des pièces à l'appui de ses dires. La Commune aurait pu licencier Mme D pour faute grave, ce qu'elle n'a pas fait. Les négociations relatives aux modalités de sa reprise se sont faites de commun accord. Il est faux d'indiquer qu'elle aurait imposé l'horaire à Mme D .

2. Position du Tribunal

a) En droit

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (ci-après loi anti-discrimination) expose en son article 2 qu'elle transpose la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

En son article 3 et son article 4, 4°, la loi belge énonce parmi les critères protégés l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale.

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 28 §1^{er} dispose 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).

b) En l'espèce

Le Tribunal considère que Mme D : apporte à suffisance de droit des éléments permettant de présumer l'existence d'une discrimination basée sur l'état de santé.

Le Tribunal se réfère à la chronologie des événements :

- Mme D travaille depuis près de trois ans pour la Commune de TROOZ lorsqu'elle conclut un contrat de travail à durée indéterminée. Comme souligné supra, pour une raison ignorée du Tribunal, Mme D est toujours engagée en qualité d'employée d'administration, ces activités consistant en divers travaux de bureau et de secrétariat, alors que depuis le 1^{er} septembre 2017, elle a pris en charge la gestion des marchés publics.
- Le 8 juin 2018, Mme D subit une opération chirurgicale prévue et connue de son employeur.
- Ce qui était inconnu alors était la longueur de l'incapacité qui allait en résulter qui s'est avérée plus importante que prévu. En effet, après une reprise le 25 juin, Mme D subit une nouvelle incapacité de travail dès le 3 juillet.

- Mme D. a été reçue par la médecine du travail le 23 octobre 2018 qui décide d'une prolongation de l'incapacité de travail et une reprise en temps partiel médical (voir pièce n° 10 du dossier de Mme D.
- Mme D. obtient l'accord de sa mutuelle et sollicite officiellement l'autorisation de reprise à temps partiel à la Commune de TROOZ par courrier du 1^{er} novembre 2018 (voir pièce n° 12 du dossier de Mme D. : « La Mutuelle a marqué son accord sur l'horaire suivant (horaire proposé par Monsieur le Directeur général) : du lundi au vendredi de 8h30 à 12h06, pour un total de 18h/semaine. Il pourrait être mis en œuvre à partir du mardi 13 novembre 2018. »
- Un nouveau rendez-vous est pris avec la médecine du travail, fixé le 13 novembre 2018 à 14h45 à la demande de la Commune de TROOZ.
- Le 6 novembre 2018, Le Directeur général, M. F. sollicite de Mme D. que « ses prestations se fassent pour cette journée l'après-midi, tu vas à la visite médicale et ensuite tu viens au bureau » (voir pièce n° 14 du dossier de Mme D.). Cette proposition est déclinée par Mme D. le 7 novembre pour 2 raisons :
 - elle se met en défaut à l'égard de sa mutuelle ;
 - elle a un rendez-vous médical à 15h30.Elle demande à ce que le rendez-vous au SPMT soit déplacé en matinée. M. F. lui répond de manière laconique le même jour « on va essayer » (voir pièce n° 14 du dossier de Mme D.).
- La seule suite qui sera réservée à sa demande est la notification de son licenciement le jour de la reprise théorique de travail, dont Mme D. sera informée le 12 novembre, soit la veille, par téléphone.

Le moins que l'on puisse relever est que la rupture du contrat arrive comme un coup de tonnerre dans un ciel bleu.

En effet, alors que les modalités et la date de la reprise du travail ont été fixées et entérinées de commun accord, la Commune change son fusil d'épaule, sans raison apparente autre que de penser que ce scénario ne lui conviendrait en fait plus.

La Commune tente alors, *a posteriori*, d'expliquer sa décision par un manque de compétences de la part de Mme D., vrai motif de la rupture.

Cependant, la Commune peine à convaincre.

En effet, d'une part, aucune remarque n'a été faite à aucun moment à Mme D. sur la qualité de son travail.

M. F. dans l'échange de mails qu'il a pu avoir avec elle, ne lui a jamais laissé entendre que « des problèmes dans les dossiers 'gérés'(...) ont été découverts pour les plus graves durant son absence pour maladie » (voir pièce n° 18 du dossier de Mme D.).

D'autre part, le Tribunal a le sentiment d'un dossier monté à charge pour éviter toute condamnation.

Le Tribunal en veut pour preuve le mail de Mme U. du 24 mars 2020

assurant un transmis d'un courriel du 10 octobre 2017 faisant état d'un certain ras-le-bol de sa part à l'égard de Mme D

Le commentaire de Mme U_i est assez éclairant : « en fouillant dans mes archives » (voir pièce n° 5 du dossier de la Commune de TROOZ) et confirme que, loin d'avoir des éléments en sa possession, la Commune de TROOZ est plutôt allée dare dare à la pêche auprès de ses collaborateurs.

Si, comme elle le prétend, la Commune avait véritablement découvert des erreurs à ce point graves qu'elles auraient dû entraîner un licenciement pour motif grave (voir pièce n° 18 du dossier de Mme D_i), nul doute qu'elle aurait produit les documents le démontrant sans aucun souci dans le cadre de la présente procédure.

Or les deux assignations qu'elle dépose sont largement postérieures au licenciement de Mme D_i et ne prouvent en rien qu'elle en serait à l'origine.

Le licenciement est donc discriminatoire et la demande de Mme D fondée.

Il convient de condamner la Commune de TROOZ à lui payer la somme brute de 23.309,10 €, à augmenter des intérêts à dater du 18 novembre 2018.

DÉCISION DU TRIBUNAL.

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

Dit le recours **fondé**,

Condamne la Commune de TROOZ à payer à Mme D_i les sommes suivantes :

- **11.073,39 € bruts** à titre d'arriérés de rémunération,
- **584,51 € bruts** à titre d'arriérés d'allocation de fin d'année,
- **1.768,99 € bruts** à titre d'arriérés de double pécules de vacances;
- **3.098,78 € bruts** à titre d'indemnité complémentaire de préavis,
- **23.309,10 € bruts** à titre d'indemnité pour discrimination sur base de l'état de santé,

le tout à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 18 novembre 2008,

- **7,04 €** d'intérêts sur la somme brute de 1.381,46 € versée le 18 février 2019,

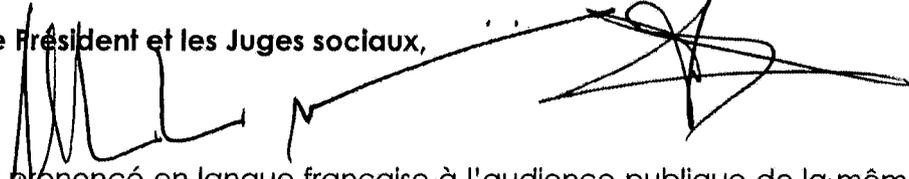
Condamne la Commune de TROOZ aux dépens liquidés dans le chef de Mme D_i à **3.000 €**, soit l'indemnité de procédure, ainsi qu'à la contribution de **20 €** au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (voir loi du 19 mars 2017).

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

PICCININ Françoise,
HUSTINX Guy-Michel,
DEFAYS Damien,

Juge président la chambre,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Le Président et les Juges sociaux,


Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre
le **13/11/2020** par **PICCININ Françoise**, Juge président la chambre, assistée de
WALLRAF Nadine, Greffier,

Le Président et le Greffier,

