Copie
Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles
art. Autres
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire	Délivrée à
2018 / 236	le € JGR
Date du prononcé **18 janvier 2018**	
Numéro du rôle **2016/AB/991**	

Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre

Arrêt

COVER 01-00001026978-0001-0031-01-01-1

DROIT DU TRAVAIL - Harcèlement moral – discrimination
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de :
LA COMMUNE DE WOLUWE-SAINT-PIERRE,
REPRESENTEE PAR SON COLLEGE DES BOURGMESTRE ET ECHEVINS,
dont le siège administratif est établi à 1150 BRUXELLES, Avenue Charles Thielemans, 93,

partie appelante au principal, intimée sur incident,
représentée par Maître KAISER Michel, avocat à 1040 BRUXELLES,

contre :
Madame V

partie intimée au principal, appelante sur incident,
représentée par Maître BIRENBAUM Sergé loco Maître HUISMAN Eliot, avocat à 1060 BRUXELLES,

★

★ ★

I. LES FAITS

Madame Élise V est née le 1983.

Elle est titulaire du diplôme d'institutrice préscolaire délivré par une Haute École.
Le 28 avril 2011, la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE a décidé de la nommer à titre définitif dans la fonction d'institutrice maternelle à raison d'un temps plein (26 heures/26 par semaine) dans l'enseignement fondamental francophone dans les écoles fondamentales – section maternelle. Elle a été affectée à un poste d'institutrice maternelle dans l'une des écoles fondamentales organisées par la Commune, faisant partie du réseau d'enseignement officiel subventionné par la Communauté française.

Avant le commencement de l'année scolaire 2012-2013, madame Élise V a informé la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE des difficultés d'utilisation de sa voix qu'elle rencontrait dans l'exercice de sa fonction d'institutrice maternelle.

En raison de ces difficultés, Madame Vi et la Commune conviennent, avec l'accord de la Communauté française, qu'à partir du 3 septembre 2012 et durant toute l'année scolaire 2012-2013, madame V est en congé de son poste d'institutrice maternelle et occupe deux autres postes à mi-temps au sein d'établissements d'enseignement organisés par la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE :

- surveillante-éducatrice dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit
- commis-dactylographe dans l'enseignement secondaire de plein exercice.

Il s'agit d'emplois subventionnés par la Communauté française, ce qui permet à madame Vi de conserver le bénéfice de son statut d'enseignante nommée à titre définitif.

À la fin de l'année scolaire 2012-2013, madame Élise V fait savoir à la Commune qu'elle ne souhaite plus être affectée au poste de commis-dactylographe, car celui-ci est moins bien rémunéré que le poste d'institutrice maternelle. Par ailleurs, le 28 juin 2013, elle introduit une demande de reconnaissance de maladie professionnelle en raison de ses problèmes de voix.

Au cours de l'année scolaire suivante, 2013-2014, madame V cesse d'occuper le poste de commis-dactylographe à mi-temps pour reprendre un poste d'institutrice maternelle à mi-temps. Elle conserve le mi-temps de surveillante-éducatrice.

Au cours de cette année scolaire, le 3 février 2014, le MEDEX notifie à madame V et à la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE les conclusions de l'expertise médicale à laquelle il a procédé suite à la demande de reconnaissance d'une maladie professionnelle. La maladie professionnelle – dysphonie – est reconnue et madame V est déclarée inapte à l'emploi d'enseignante. Un taux d'incapacité permanente partielle de 10 % lui est reconnu. Ces conclusions sont confirmées par le MEDEX le 10 avril 2014 avec les précisions suivantes : madame V n'est plus apte à exercer son métier d'enseignante, mais reste néanmoins apte à exercer une activité professionnelle administrative excluant toute fatigabilité excessive de la voix. Elle devrait être réaffectée dans un tel emploi. Le taux d'incapacité permanente partielle sera ultérieurement porté à 25 % par un jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles en application de la législation relative à l'indemnisation des maladies professionnelles.

Le 13 février 2014, soit quelques jours après la notification de la première décision du MEDEX du 3 février, la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE demande par écrit à l'administration de la Communauté française quelles décisions il convient de prendre pour

remplir les obligations qui incombent à la Commune suite à la décision du MEDEX. La Commune ne recevra, semble-t-il, aucune réponse à cette demande.

Pour l'année scolaire 2014-2015, la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE engage madame Élise V à titre temporaire du 1er septembre 2014 au 31 août 2015 en qualité d'agente contractuelle pour occuper deux postes à temps partiel :

- adjointe administrative contractuelle (secrétaire d'école) à l'école fondamentale du Centre à raison de 28,13/37,50 heures par semaine
- secrétaire d'académie à l'Académie de musique à raison de 9/36 heures par semaine.

Ces emplois ne sont pas subventionnés par la Communauté française. Ils relèvent du cadre de l'administration communale de WOLUWE-SAINT-PIERRE. Le régime des congés étant différent de celui en vigueur dans l'enseignement, madame Élise V effectue pendant l'année un nombre d'heures supplémentaires suffisant pour bénéficier de congés pendant les vacances scolaires.

Pour pouvoir occuper ces emplois contractuels, madame Élise V a obtenu de la Communauté française une mise en disponibilité pour convenances personnelles.

Le 16 juin 2015, le conseiller en prévention-médecin du travail examine Madame V à la demande de celle-ci. Il conclut à son inaptitude définitive à l'exercice de la fonction d'institutrice maternelle et précise dans le cadre d'un reclassement professionnel : pas d'activités professionnelles impliquant de forcer la voix pour épargner les cordes vocales. Apte à un emploi de secrétariat. Le formulaire de constat est communiqué à la Commune le jour même.

Des discussions sont menées entre les parties durant les vacances scolaires suivantes. La Commune se déclare prête à reconduire les deux emplois temporaires conclus en 2014-2015 avec madame Élise V . Une décision en ce sens est prise par le Collège des Bourgmestre et Échevins le 30 juillet 2015.

Le 17 août 2015, madame Élise V fait savoir qu'elle ne souhaite pas poursuivre dans cette voie et demande d'être réintégrée dans ses fonctions initiales, tout en tenant compte de ce qu'elle ne peut faire qu'un usage limité de sa voix. Elle demande d'être reclassée dans des fonctions subventionnées par la Communauté française, ce qui lui permettrait de rester dans le cadre de la fonction publique.

Le 1er septembre 2015, madame Élise V signe les documents, destinés à la Communauté française, demandant la fin de sa mise en disponibilité pour convenances personnelles au 31 août 2015 et sa reprise de fonction en qualité d'institutrice maternelle dans plusieurs écoles communales à partir du 1er septembre 2015.

De commun accord avec la Commune, madame Élise V preste un jour de travail, puis introduit un certificat médical faisant état de son incapacité de travail jusqu'au 30 septembre 2015. Après une très brève reprise du travail début octobre, l'incapacité de travail sera prolongée jusqu'en février 2016, selon les explications données par les parties à l'audience.

Le 8 septembre 2015, madame Élise V lance une citation en référé devant le président du tribunal de première instance francophone de Bruxelles pour obtenir une affectation. Elle n'y fait pas état de son problème de santé, se bornant à indiquer qu'elle a pris un congé pour convenances personnelles d'un an et n'a pas reçu d'affectation à son retour. Cette procédure ne sera pas diligentée.

Le 1er octobre 2015, la Commune propose à madame Élise V deux postes administratifs à temps partiel :

- secrétaire d'école à raison de 28,13/37,50 heures par semaine ;
- à partir du 1er novembre 2015 : secrétaire d'académie à raison de 6/36 heures par semaine

Il s'agit des deux postes d'agente contractuelle que madame Élise V a déjà occupés durant l'année scolaire précédente.

Le 8 octobre 2015, Madame V dépose une requête en cessation devant la présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles. Il s'agit de l'acte introductif de la présente procédure.

Le 25 novembre 2015, la commune de Woluwe prend contact avec la Communauté française via son conseil. Elle lui fait part du souhait de madame Élise V d'être désignée au poste de surveillante-éducatrice à temps plein à l'Académie des Arts. La Commune demande à la Communauté française si elle peut répondre favorablement à cette demande, compte tenu de la décision du MEDEX et de l'avis du conseiller en prévention-médecin du travail déclarant madame V seulement apte à une activité professionnelle administrative excluant toute fatigabilité excessive de la voix. La Communauté française ne répondra à cette question que lors d'une réunion du 19 février 2016, indiquant que l'affectation de madame V au poste de surveillante-éducatrice serait contraire à la décision du MEDEX et qu'elle refuserait de la subventionner.

Le 7 décembre 2015, la Communauté française informe madame Élise V de ce que ses prestations en qualité d'institutrice maternelle à partir du 1er septembre 2015 ne seraient pas subventionnées et qu'un remboursement d'indu serait donc réclamé à la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE, en raison de la contrariété entre l'exercice de ces fonctions et la décision d'inaptitude prise par le MEDEX.

Dans le même courrier, la Communauté française signale la possibilité pour madame Élise V à partir du 25 janvier 2016, de bénéficier d'un congé pour mission tel que défini à l'article 14 du décret du 24 juin 1996, permettant à un membre du personnel en disponibilité pour maladie et déclaré inapte à l'exercice d'une fonction dans l'enseignement, mais apte à l'exercice d'une autre fonction, d'exercer une mission auprès d'un établissement organisé ou subventionné par la Communauté française.

Le 28 décembre 2015, la présidente du tribunal du travail prononce l'ordonnance qui est frappée d'appel.

En exécution de cette ordonnance, une réunion entre parties est organisée le 19 janvier 2016, au cours de laquelle les différentes possibilités de reclassement sont examinées par les parties. En résumé :

- le poste d'institutrice maternelle ne peut pas être attribué à madame Élise V en raison de la décision du MEDEX
- une incertitude plane quant à la possibilité de lui attribuer un poste de surveillante-éducatrice, vu la décision du MEDEX ; la Communauté française sera à nouveau interrogée à ce sujet[1] ;
- un poste de commis-dactylographe à mi-temps est proposé à partir de septembre 2016 pour un délai maximal de 5 ans ;
- madame Élise V refuse d'aborder les fonctions non subventionnées (secrétaire d'école et secrétaire d'académie)
- jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours, c'est-à-dire de mars à juin 2016, seul un poste non subventionné de secrétaire d'école à ¾ temps peut être proposé.

Le 20 janvier 2016, les conseils de chaque partie relancent la Communauté française.

Le 19 février 2016, une nouvelle réunion a lieu entre les parties et, cette fois, la Communauté française. Cette dernière exclut l'affectation de madame Élise V à un poste de surveillante-éducatrice, jugée contraire à la décision du MEDEX. La Communauté française fait remarquer que madame V pourrait, depuis le 25 janvier 2016, bénéficier d'un congé pour mission dans le cadre de l'article 14 du décret du 24 juin 1996, lui permettant d'exercer des tâches purement administratives au sein des services de la Communauté française ou de la Commune, pour autant qu'elles aient un lien avec l'enseignement, tout en conservant la même rémunération que celle qu'elle perçoit en tant qu'institutrice maternelle.

[1] Comme cela a déjà été indiqué, la Communauté française ne répondra à cette question que lors d'une réunion du 19 février 2016, indiquant que l'affectation de madame V au poste de surveillante-éducatrice serait contraire à la décision du MEDEX et qu'elle refuserait de la subventionner.

Le 26 février 2016, la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE propose à madame Élise V deux postes à temps plein au sein des services communaux dans le cadre d'un congé pour mission, à obtenir par madame Élise V auprès de la Communauté française :

- soit un poste de secrétaire à l'école fondamentale du Centre
- soit un poste de secrétaire d'académie à l'Académie de musique.

La Commune réitère également ses propositions du 19 janvier :

- commis-dactylographe à mi-temps, poste subventionné
- secrétaire d'école à ¾ temps à partir du 29 février 2016, poste non subventionné.

La Communauté française, quant à elle, propose à madame Élise V une mission au sein de l'administration générale de l'enseignement du Ministère de la Communauté française à partir du 1er mars 2016.

Madame Élise V opte pour l'offre de la Communauté française et obtient un congé pour mission ainsi qu'une mission au sein de l'administration générale à partir du 1er mars 2016.

À partir du 1er avril 2017, la mission est modifiée à la demande de madame Élise V , qui est désormais, et toujours au jour de l'audience, en mission auprès de la Commune d'Etterbeek. Il a été précisé à l'audience qu'il s'agit d'un projet de réflexion et d'étude sur l'enseignement maternel, mené par la Commune d'Etterbeek.

En vertu du décret du 24 juin 1996, le congé pour mission ne peut être accordé que pour une durée d'un an maximum, renouvelable par période d'un an maximum.

II. L'ORDONNANCE DE LA PRÉSIDENTE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame Elise V a demandé à la présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles de :

« *Dire les demandes recevables et fondées ;*

Statuant sur le harcèlement :

Dire l'action recevable et fondée ;

Dire les faits de harcèlement établis ;

- Ordonner à la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE de présenter à Madame E. V un plan d'aménagement de sa fonction dans les 30 jours de la décision à intervenir ;

- Ordonner à la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE de placer Madame E. Vi en disponibilité pour défaut d'emploi,
- Ordonner à la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE de compenser la perte de revenus encourue par Madame V par le fait qu'elle n'a pas travaillé de manière effective, depuis le 1er septembre 2015 jusqu'à la date de sa réaffectation en activité de service ;
- Condamner la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE à un montant de 2.500 € provisionnels en réparation du dommage moral qu'elle a subi, sur base des dispositions de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs ;
- Assortir ces condamnations d'une astreinte de 200 € par jour de retard à compter du 31e jour de la présente ordonnance.

Statuant sur la discrimination :

- Dire l'action recevable et fondée ;

Dire la discrimination établie ;

- Ordonner à la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE de présenter à Madame V un plan d'aménagement de sa fonction dans les 30 jours de la présente ordonnance ;
- Ordonner à la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE de placer Madame V en disponibilité pour défaut d'emploi,
- Ordonner à la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE de compenser la perte de revenu encourue par Madame V par le fait qu'elle n'a pas travaillé de manière effective depuis le 1er septembre 2015 jusqu'à la date de sa réaffectation en activité de service ;
- Autoriser Madame V une indemnité forfaitaire de 1.300 € sur base du décret du 12 décembre 2008 de la Communauté française relatif à certaines formes de discrimination ;
- Assortir ces condamnations d'une astreinte de 200 € par jour de retard à compter du 31e jour du prononcé de la présente ordonnance ;

Renvoyer la cause au rôle pour le surplus. »

Par une ordonnance du 28 décembre 2015, la présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« *Statuant après un débat contradictoire ;*

- Déclare fondée la demande de Madame V quant à la reconnaissance de l'existence de faits de harcèlement,

- Dans un premier temps, invite les parties à se rencontrer rapidement après le prononcé de la présente ordonnance, pour trouver un terrain d'entente sur les postes qui peuvent théoriquement être attribués à Madame V l, et à clarifier si de tels postes sont disponibles au sein de la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE, ceci dans les 30 jours du prononcé de la présente ordonnance.

- Dans un second temps, et pour le cas où les parties ne seraient pas arrivées à un regard consensuel sur la situation, condamne la Commune de WOLUWESAINT-PIERRE à mettre fin à ces faits de harcèlement, et à proposer à Madame V des mesures de réaménagement de sa fonction, et ceci dans les 60 jours du prononcé de la présente ordonnance. A défaut de ce faire dans ce délai, condamne la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE à une astreinte de 50 € par jour calendrier de retard.

- Renvoie au rôle les autres demandes de Madame V liées aux faits de harcèlement (la question de la mise en disponibilité, celle relative à une perte de revenus, et celle relative à un dommage moral).

- Déclare non fondées les demandes de Madame V ... relatives à la discrimination.

- Réserve à statuer sur les dépens. »

III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

La Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE interjette un appel limité de l'ordonnance attaquée.

Elle demande à la cour :

- de réformer l'ordonnance en ce qu'elle a déclaré la demande fondée sur le harcèlement moral au travail partiellement fondée,
- de déclarer la demande originaire non fondée en tous ses aspects
- de condamner madame Élise V aux dépens des deux instances.

L'appel incident

Madame Élise V interjette appel incident dans la mesure où l'ordonnance attaquée n'a pas fait droit à l'intégralité de ses demandes.

Elle demande à la cour du travail de réformer l'ordonnance et

- à titre principal :
  - de dire pour droit que le harcèlement est établi en statuant sur l'ensemble des faits,
  - de dire pour droit que l'ordre de cessation consistant en l'injonction de produire un plan de reclassement de madame V est fondé ;

- à titre subsidiaire et dans l'hypothèse où les faits de harcèlement ne seraient pas reconnus :
  - de dire pour droit que madame V a fait l'objet de discrimination dans le traitement de son dossier,
  - de condamner la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE au paiement d'une indemnité forfaitaire de 1.300 euros ;

- dans tous les cas, de condamner la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE aux dépens des deux instances.

À l'audience, le conseil de madame Élise V a précisé que la demande de cessation vaut tant pour le volet principal (harcèlement moral) que pour le volet subsidiaire (discrimination). Le conseil de la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE ne s'est pas opposé à cette interprétation des conclusions de madame Élise V

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 5 octobre 2017.

L'appel principal a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que l'ordonnance a été signifiée ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 3 novembre 2016 prise à la demande conjointe des parties.

Madame Élise V a déposé ses conclusions le 3 février 2017, ses conclusions additionnelles et de synthèse le 16 juin 2017, ainsi qu'un dossier de pièces.

La Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE a déposé ses conclusions le 3 mai 2017, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 5 octobre 2017.

La Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE a été autorisée à déposer une pièce pour le 3 novembre 2017 au plus tard dans le cadre de l'article 769, alinéa 2, du Code judiciaire. Le 3 novembre 2017, elle a déposé la pièce ainsi qu'une note. La note est rejetée du délibéré, seul le dépôt d'une pièce ayant été autorisé.

Madame Nadine MEUNIER, avocate générale faisant fonction, a déposé son avis écrit au greffe le 17 novembre 2017. La Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE a répliqué par écrit à cet avis le 15 décembre 2017.

La cause a été prise en délibéré le 22 décembre 2017.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La demande principale relative au harcèlement moral

L'existence de harcèlement moral n'est pas établie.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

À titre principal, en appel, madame Élise V demande à la cour du travail de dire pour droit que le harcèlement moral est établi et d'en ordonner la cessation consistant en l'injonction de produire un plan de reclassement.

La Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE demande à la cour du travail de réformer l'ordonnance attaquée en ce qu'elle a reconnu l'existence de faits de harcèlement moral et, pour le cas où les parties ne seraient pas arrivées à se concilier, a ordonné à la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE, sous peine d'astreinte, de mettre fin au harcèlement moral et de proposer à madame Élise V des mesures de réaménagement de sa fonction.

Madame V est actuellement détachée au sein de la Commune d'Etterbeek dans le cadre d'un congé pour mission, ce qui répond, semble-t-il, à ses vœux. Cependant, cette mesure viendra à échéance le 28 février 2018, à moins qu'elle ne soit renouvelée. Le sort professionnel de madame Élise V est donc incertain à court terme. Dès lors, l'action en cessation n'a pas perdu son objet.

1.1. Les règles applicables à l'action en cessation de harcèlement moral

1.1.1. La législation applicable

Madame Élise V demande l'application des dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, concernant le harcèlement moral au travail.

Cette loi a connu plusieurs modifications d'importance en matière de harcèlement moral, dont la dernière en date a été introduite par la loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Cette loi est entrée en vigueur le 1er septembre 2014.

Pour l'examen de la présente cause, les faits antérieurs au 1er septembre 2014 seront examinés à la lumière de la législation en vigueur jusqu'à cette date, et ceux survenus à partir de cette date en fonction de la nouvelle définition du harcèlement moral au travail.

1.1.2. La notion de harcèlement moral au travail

Jusqu'au 31 août 2014, le harcèlement moral au travail était défini par la loi de la manière suivante : « *Plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur (...), lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique* »[2].

Depuis le 1er septembre 2014, le harcèlement moral au travail est défini par la loi de la manière suivante : « *Ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur (...), lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la*

[2] Article 32 ter de la loi, tel qu'il a été modifié par la loi du 10 janvier 2007.

nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre ».

Plusieurs éléments de cette définition méritent d'être commentés :

- Le harcèlement moral est un processus qui s'étale dans le temps : il s'agit de plusieurs conduites qui se produisent pendant un certain temps.

- Jusqu'au 31 août 2014, la loi requérait que chaque conduite prise en considération soit abusive.

  Depuis le 1er septembre 2014, les conduites incriminées doivent former un ensemble abusif.

  Selon les travaux préparatoires de la loi du 28 février 2014, « *cette modification permet de prendre en considération un ensemble de conduites qui, prises individuellement, peuvent être considérées comme bénignes mais dont l'accumulation porte atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité de la personne visée ou crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* »[3].

  Il est néanmoins toujours requis que l'ensemble des conduites présente un caractère abusif. Ce critère permet de distinguer le harcèlement moral de l'exercice non abusif du pouvoir hiérarchique de l'employeur, qui comporte le droit de surveiller et de contrôler l'exécution du travail, de donner des instructions pour l'exécution des tâches, même si elles ont pour effet d'augmenter les contraintes propres au travail, et de rappeler le travailleur à l'ordre si nécessaire.

- Les conduites peuvent être intentionnelles ou non. L'usage des termes « ayant pour objet ou pour effet » indique qu'il n'est pas requis, pour qu'une conduite soit qualifiée d'abusive ou soit retenue dans l'ensemble de conduites constitutif de harcèlement moral, qu'elle soit intentionnelle ou destinée à nuire. Il suffit que la conduite fasse partie de l'ensemble abusif qui produit les effets visés par la loi pour qu'elle puisse être reprochée.

- Les conduites peuvent être liées à un facteur de discrimination. Cette précision fait écho à l'article 6 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, qui exclut l'application de cette loi en cas de harcèlement moral dans les relations de travail. Il en va de même, pour les matières relevant de la compétence de la Communauté française, de l'article 14, alinéa 2, du décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines

[3] Doc. parl., Ch., sess. ord. 2010-2011, n° 53.3101/001, p. 33.

formes de discrimination. En cas de harcèlement moral lié à un facteur de discrimination, la victime ne peut avoir recours qu'aux dispositions relatives au harcèlement moral contenues dans la loi du 4 août 1996, et non aux dispositions relatives à la discrimination.

1.1.3. *Les règles de preuve*

L'article 32*undecies* de la loi, inchangé, édicte la règle de preuve à appliquer en matière de harcèlement moral au travail :

« *Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établit devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse* ».

Il revient donc au demandeur (originaire) d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail. S'il apporte cette preuve, il incombe à l'autre partie de démontrer qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral.

1.1.4. *L'action en cessation et la demande de mesures qui ont pour but de faire respecter la loi*

La loi permet à la personne qui s'estime victime de harcèlement moral au travail de saisir le président du tribunal du travail pour lui demander de constater l'existence de ces faits et d'en ordonner la cessation dans le cadre d'une procédure comme en référé[4].

Cette personne peut également demander au président du tribunal d'imposer à l'employeur des mesures qui ont pour but de faire respecter la loi, notamment des mesures qui permettent qu'il soit effectivement mis fin aux faits de harcèlement moral au travail[5].

Tel est le double objet, à titre principal, de l'action dont la cour du travail a à connaître.

1.2. Application des règles en l'espèce

Il découle des règles rappelées ci-dessus qu'avant d'ordonner la cessation ou de prendre des mesures sur la base de l'article 32*decies*, § 2 ou § 3 de la loi sur le bien-être, le juge statuant comme en référé doit constater l'existence de faits de harcèlement moral au travail.

---

[4] Article 32*decies*, § 2 de la loi sur le bien-être.
[5] Article 32*decies*, § 3 de la loi sur le bien-être.

Même si des mesures qui favorisent la concertation et la conciliation entre les parties peuvent être, comme c'est le cas en l'espèce, tout à fait opportunes et fructueuses, le juge est tenu au respect du cadre procédural choisi par le demandeur originaire. En l'occurrence, le cadre procédural de l'action en cessation et de la demande de mesures impose comme préalable le constat de faits de harcèlement moral au travail.

Sur ce constat, la cour du travail ne partage pas l'appréciation du premier juge.

À l'examen de l'ensemble des faits rappelés ci-dessus, il apparaît que madame Élise V se trouve dans une situation où son emploi est mis en péril. En effet, elle ne peut plus exercer son métier d'institutrice maternelle et son reclassement professionnel s'avère difficile et, à ce jour, précaire. Toutefois, la cour du travail estime que cette situation n'est pas causée ni aggravée par des conduites abusives ni par un ensemble abusif de conduites de la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE, mais bien par le problème de voix de madame Élise V et par la complexité juridique de son statut d'enseignante nommée.

Avant même que la maladie professionnelle ne soit reconnue, la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE a fait preuve de bonne volonté et de souplesse en modifiant l'affectation de madame Élise V pour tenir compte de ses difficultés vocales. La Commune lui a permis d'occuper d'autres postes dans l'enseignement subventionné en 2012-2013 et en 2013-2014.

Les postes offerts à madame Élise V dans l'enseignement communal subventionné n'ont plus pu lui être attribués à partir de la reconnaissance de sa maladie professionnelle et de la décision d'inaptitude prise par le MEDEX en février et en avril 2014. En effet :

- madame Élise V elle-même a refusé de continuer à occuper le poste de commis-dactylographe à mi-temps après le mois de juin 2013, car la rémunération qui y était attachée est inférieure à sa rémunération d'institutrice maternelle ;
- le poste de surveillante-éducatrice occupé à mi-temps en 2012-2013 et en 2013-2014 sollicitait excessivement sa voix. L'affectation à ce poste était dès lors interdite en raison de l'inaptitude de madame Élise V constatée par le MEDEX ;
- il en va de même du poste d'institutrice maternelle, que madame Élise V avait repris à mi-temps en 2013-2014.

Dès que la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE a été informée de l'inaptitude de madame Élise V à la fonction d'institutrice, en février 2014, elle a recherché de l'aide auprès de la Communauté française afin de résoudre le problème. Cette démarche est restée infructueuse.

Pour l'année 2014-2015, la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE a à nouveau recherché une affectation pour madame Élise V , tenant compte de l'interdiction de lui

attribuer un poste sollicitant excessivement sa voix. Deux postes de secrétariat à temps partiel (secrétaire d'école et secrétaire d'académie) lui ont été attribués. Madame Élise V critique ces affectations, essentiellement parce qu'il ne s'agissait plus d'emplois subventionnés dans le cadre de l'enseignement communal, et qu'elle perdait dès lors le bénéfice d'un régime de vacances favorable et se voyait obligée de prendre un congé pour convenances personnelles dans le cadre de son statut d'enseignante. La cour comprend la déception de madame Élise V de perdre les avantages du statut dont elle bénéficiait en tant qu'enseignante, mais n'en déduit pas pour autant que la Commune serait fautive à cet égard. Encore faudrait-il, pour conclure à une attitude abusive dans le chef de la Commune, que cette dernière ait eu la possibilité d'affecter madame Élise Vl à un poste subventionné et s'y soit refusée. Il s'avère que ce n'est pas le cas, pour les raisons qui seront précisées plus loin.

En prévision de la rentrée 2015, la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE a à nouveau recherché des affectations susceptibles de satisfaire madame Élise V tout en tenant compte de son inaptitude à certaines fonctions. Des échanges entre les parties ont eu lieu à ce sujet au mois de juillet et au mois d'août 2015. Il n'est donc pas exact d'affirmer que la Commune n'a pas géré la situation. Certes, la réponse donnée par la Commune au problème est sans doute perfectible, mais la loi n'exige pas la perfection ; elle interdit l'abus, ce qui est fort différent.

Pour l'année scolaire 2015-2016, la Commune a à nouveau proposé à madame Élise V des affectations contractuelles compatibles avec son inaptitude partielle ; madame V les a refusées. Il n'apparaît pas que la Commune ait été en mesure de lui offrir un poste subventionné. La Commune a à nouveau interpelé la Communauté française en novembre 2015.

Enfin, la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE a collaboré activement à la solution finalement dégagée à partir du 1er mars 2016, grâce à l'intervention de la Communauté française.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, la cour du travail considère que la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE ne s'est pas rendue coupable d'une conduite abusive, ni d'un ensemble abusif de plusieurs conduites constitutives de harcèlement moral à l'encontre de madame Élise V .

Les griefs dirigés par madame Élise V contre la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE ne permettent pas de conclure au harcèlement moral :

1° Quant à l'application erronée de la réglementation sur les maladies professionnelles et à la violation de l'obligation de conseil

Madame Élise V se plaint d'avoir reçu une rémunération inférieure à sa rémunération d'institutrice maternelle pour le poste de commis-dactylographe qu'elle a occupé à mi-temps en 2012-2013.

Durant cette période, la rémunération de madame Élise V n'était pas à charge de la Commune. Elle était payée par la Communauté française à titre de subvention-traitement.

Madame Élise V ne précise pas et, *a fortiori*, ne prouve pas quelle erreur la Commune aurait commise dans la déclaration de sa situation à la Communauté française.

2° Quant au non-respect de la réglementation sur le temps de travail et la protection de la rémunération

Madame Élise V fait grief à la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE de lui avoir imposé des heures supplémentaires durant l'année scolaire 2014-2015 pour couvrir son absence durant les congés scolaires.

Madame Élise V tenait à être en congé durant les vacances scolaires. Étant occupée en qualité de contractuelle en 2014-2015, elle ne bénéficiait pas des congés scolaires en vigueur dans l'enseignement. La solution adoptée a consisté à travailler davantage au cours de l'année pour pouvoir bénéficier de ces congés scolaires.

Madame Élise V n'établit pas que cette solution, qui répondait à son souhait d'être libérée pendant les vacances scolaires, lui a été imposée par la Commune ni que celle-ci l'a mise sous pression pour qu'elle l'accepte. Ce fait que cette solution ait été mise en place ne permet pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

3° Quant à la durée des contrats conclus pour l'année scolaire 2014-2015

La Commune explique avoir engagé madame Élise V en tant que contractuelle du 1er septembre 2014 au 31 août 2015, et non jusqu'au mois de juin 2015 seulement, afin de lui garantir le bénéfice d'une rémunération en juillet et août 2015. Cette explication est crédible.

Madame Élise V n'établit pas que cette modalité du contrat de travail lui a été imposée. Ce fait ne constitue dès lors pas un indice de harcèlement moral.

4° Quant à la volonté d'écartement de madame Elise V

La cour du travail ne décèle pas, dans l'attitude de la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE, la volonté d'écartement ni les manœuvres que madame Élise V y voit. Il s'agit d'une interprétation des faits qui relève d'un procès d'intention.

Outre ce qui a été relevé ci-dessus quant aux efforts accomplis par la Commune pour donner une affectation à madame Élise V , il ne peut être reproché à la Commune d'avoir attribué à d'autres personnes les postes d'enseignants, puisque madame Élise V ne pouvait pas être affectée à un tel poste en raison de ses problèmes de voix.

5° Quant au non-respect des dispositions statutaires en matière de dévolution d'emploi

La disposition statutaire sur laquelle madame Élise V fonde ce grief est l'article 4*bis* du décret du 6 juin 1994[6] aux termes duquel le pouvoir organisateur fait travailler le membre du personnel dans les conditions et au temps convenus et sur le lieu de travail ainsi que sur tous les lieux qui peuvent y être assimilés pour toute activité en lien avec le projet pédagogique de l'établissement, notamment en mettant à sa disposition des instruments et des matières nécessaires à l'accomplissement du travail.

Il convient de poursuivre la lecture de cette disposition légale : le pouvoir organisateur fait, en bon père de famille, travailler le membre du personnel dans des conditions qui garantissent la sécurité et la santé du travailleur.

La disposition statutaire invoquée interdisait donc à la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE d'affecter madame Élise VI à un poste contre-indiqué pour sa santé. Elle ne pouvait l'affecter ni à un poste d'institutrice, ni à un poste de surveillante-éducatrice.

Les autres postes revendiqués par madame Élise V , à savoir un poste subventionné qui lui offre une rémunération au moins égale à celle d'une institutrice maternelle, ne sont pas des postes convenus entre les parties. Il s'avère qu'aucun poste répondant à ces critères n'était disponible au sein de l'enseignement communal, pour les raisons qui seront précisées ci-après.

[6] Décret fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné.

6° Quant à l'obstruction et à la négation systématique de l'avis de madame Élise V

Sur la base des pièces qui lui sont soumises, la cour du travail ne décèle pas de « refus systématique de répondre à madame V , de prendre en considération ses observations, puis d'alimenter le dossier d'éléments utiles à sa résolution ».

La cour du travail a déjà noté, ci-dessus, les différentes tentatives de la Commune pour résoudre la situation. Si la gestion du dossier par la Commune n'atteint pas la perfection, elle est en tout cas dénuée du caractère abusif que madame Élise V y voit.

7° Quant à la mise en péril de la santé de madame Élise V.

Madame Élise V reproche à la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE de l'avoir volontairement affectée à des tâches néfastes à sa santé dans le but d'obtenir son écartement rapide. Il s'agit, à nouveau, d'un procès d'intention qui n'est pas corroboré par les éléments du dossier.

Après la notification de la décision du MEDEX, la Commune a affecté madame Élise V à des postes de secrétariat, qui ne sont pas de nature à nuire à sa santé.

Le retour à une affectation en tant qu'institutrice maternelle en septembre 2015 répondait au refus de madame Élise V d'occuper les autres postes proposés et à sa demande d'être réintégrée dans ses fonctions initiales[7], sous menace d'une action en référé. Il était entendu entre les parties que ces fonctions ne seraient pas effectivement exercées par madame Élise V , qui a déposé des certificats médicaux d'incapacité de travail.

À cet égard, la cour du travail observe que dans sa citation en référé signifiée le 8 septembre 2015, madame Élise V n'a fait aucune allusion à son inaptitude à exercer une fonction d'enseignante, se bornant à signaler que la Commune ne lui offrait pas d'affectation après un congé pour convenances personnelles d'un an. Il s'agit d'une présentation pour le moins incomplète de la situation, qui a mis la Commune sous pression d'attribuer à nouveau à madame Élise V sa fonction d'institutrice, sans que cette fonction soit toutefois effectivement exercée puisqu'il avait été convenu que madame Élise V déposerait des certificats médicaux, ce qu'elle a fait.

Il n'apparaît donc pas que la Commune a mis la santé de madame V en danger.

[7] Lettre recommandée de Me Huisman à la Commune du 17 août 2015.

8° Quant à la pression psychologique

Il ne ressort pas du dossier soumis à l'appréciation de la cour du travail que les choix qui ont été posés par les parties ont été unilatéraux dans le chef de la Commune ni imposés à madame Élise V

La précarisation de sa position est certaine et la détresse psychologique qu'elle fait valoir est bien compréhensible, mais les éléments du dossier ne permettent pas d'en attribuer la responsabilité à la Commune.

9° Quant au refus d'aménagement de la fonction de madame Élise V

La cour du travail a déjà suffisamment exposé que selon son appréciation, la Commune a tenté d'aménager la fonction de madame Élise V . Elle n'a pas commis d'abus dans ce domaine.

C'est à tort que madame Élise V invoque le fait qu'une affectation qui lui convient a été trouvée à partir du 1er mars 2016, pour en déduire que pareille affectation aurait pu lui être attribuée plus tôt. En effet, la solution en question n'a pu être dégagée que grâce à la collaboration par la Communauté française, qui avait été interpelée à plusieurs reprises par la Commune dès février 2014, sans succès jusqu'alors. En outre, cette solution n'était envisageable qu'à partir du 25 janvier 2016 pour des raisons réglementaires[8] ; elle n'était pas envisageable plus tôt.

Pour le surplus, la question de l'aménagement de la fonction sera examinée dans le cadre de la demande à titre subsidiaire fondée sur la discrimination.

En conclusion, la cour du travail estime que madame Élise V n'établit pas de faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral. En tout état de cause, après avoir analysé l'ensemble des faits qui lui sont soumis, la cour considère que le harcèlement moral reproché à la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE n'est pas établi.

Il y a dès lors lieu de réformer l'ordonnance attaquée sur ce point.

[8] Voyez la lettre de Me Kaiser à Me Huisman du 23 février 2016.

2. La demande subsidiaire relative à la discrimination

L'existence d'une discrimination n'est pas établie.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

À titre subsidiaire, dans l'hypothèse où les faits de harcèlement ne seraient pas reconnus, madame Élise V demande à la cour du travail de dire pour droit qu'elle a fait l'objet de discrimination dans le traitement de son dossier et de condamner la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE au paiement d'une indemnité forfaitaire de 1.300 euros.

Les parties sont d'accord pour considérer que la demande de cessation introduite par madame Élise V vaut également pour le ce volet subsidiaire de la procédure.

2.1. Les règles applicables à l'action en cessation de discrimination et à l'action en dommages et intérêts

2.1.1. La législation applicable

Il y a lieu de faire application du décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

L'article 14 du décret exclut de son champ d'application les situations de harcèlement moral dans les relations de travail, qui relèvent de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. En l'espèce, le harcèlement moral au travail allégué sur la base de cette loi n'a pas été retenu par la cour du travail. Il n'y a donc pas d'obstacle à l'application du décret du 12 décembre 2008.

2.1.2. L'interdiction de la discrimination fondée sur l'état de santé et sur le handicap

Le décret du 12 décembre 2008 transpose en droit belge, dans les matières relevant de la compétence de la Communauté française, 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.

Le décret s'applique notamment aux relations d'emploi, qu'elles soient statutaires ou contractuelles, notamment dans les établissements d'enseignement en Communauté française, tous réseaux confondus[9].

[9] Article 4, 1°, article 3, 11° et article 8, 2° du décret.

Dans les matières qui relèvent de son champ d'application, ce décret interdit toute forme de discrimination fondée sur l'un des critères protégés par le décret. Parmi ces critères figurent le handicap et l'état de santé[10].

2.1.2.1. La notion de discrimination

Il est question en l'espèce de deux formes de discrimination visées par la loi : d'une part, le refus de mettre en place des aménagements raisonnables et d'autre part, la discrimination directe dans l'accès à l'emploi.

2.1.2.1.1. Le refus de mettre en place des aménagements raisonnables

Le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée constitue une forme de discrimination interdite par le décret[11].

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 le décret 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[12].

Une adaptation ou une modification de la fonction du travailleur peut, le cas échéant, constituer un aménagement raisonnable au sens du décret[13].

L'abstention de mettre en place des aménagements raisonnables n'est constitutive, par elle-même, de discrimination que pour autant qu'elle puisse être qualifiée de refus, ce qui suppose qu'une demande d'aménagement ait été exprimée. Aucune forme particulière n'est requise pour l'énoncé de cette demande[14].

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

[10] Article 5 et article 2, 2° et 4° du décret.
[11] Article 5, 4° du décret.
[12] Article 3, 9° du décret.
[13] 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 inaptes*, coord. M. DAVAGLE, Anthémis, 2013, p. 43.
[14] *Ibid*, p. 48 et 56.

l'entreprise ou de l'institution et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide[15].

2.1.2.1.2. La discrimination directe

Il y a lieu d'entendre par discrimination directe toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés, à moins que cette distinction soit justifiée conformément au décret[16].

Une distinction directe est la situation qui se produit lorsque, sur la base de l'un des critères protégés, en l'occurrence l'état de santé ou le handicap, 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[17].

Les justifications admises par le décret sont les suivantes :

- une distinction directe fondée sur l'état de santé ne constitue pas une discrimination si cette distinction est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires[18] ;
- une distinction directe fondée sur le handicap peut, pour ne pas constituer une discrimination, uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes[19]. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsqu'une caractéristique déterminée liée au 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 que l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci[20].

En vertu de ces dispositions, faire obstacle à l'accès d'une personne à l'emploi en raison de son état de santé constitue une discrimination directe interdite par le décret, à moins que cet obstacle soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

Par ailleurs, faire obstacle à l'accès d'une personne à l'emploi en raison de son handicap constitue une discrimination directe interdite par la loi, à moins que cet obstacle ne soit justifié par une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

---

[15] 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.
[16] Article 3, 3° du décret.
[17] Article 3, 2° du décret.
[18] Article 9 du décret.
[19] Article 10, § 1er, du décret.
[20] Article 10, § 2, du décret.

Le fait de posséder des aptitudes physiques particulières est susceptible, en fonction des spécificités de l'espèce, d'être considéré comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante[21]. Toutefois, cette justification, en particulier dans son caractère proportionné, sera appréciée en tenant compte de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables[22].

2.1.2.2. La notion de handicap

Le handicap est défini par la Cour de justice de l'Union 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 de traitement avec les autres travailleurs »[23].

Le handicap suppose, selon cette définition, l'existence d'un obstacle à la pleine participation de la personne à la vie professionnelle. Il n'est pas requis que la personne se trouve complètement exclue de la vie professionnelle ; une gêne à l'exercice d'une activité professionnelle, qui fait obstacle à la pleine et égale participation de la personne, suffit[24].

Il n'y a pas lieu d'ajouter à cette définition un critère d'importance ou de gravité de la limitation, à envisager distinctement. Ce critère est intégré dans la définition énoncée, en ce qu'elle requiert l'existence d'un obstacle à la pleine et effective participation de la personne à la vie professionnelle sur la base de l'égalité de traitement avec les autres travailleurs. Une limitation minime n'est pas susceptible de constituer pareil obstacle.

La limitation dont il est question doit présenter un caractère durable, à examiner à la date à laquelle l'acte prétendument discriminatoire est posé. Le caractère durable doit être apprécié concrètement eu égard à l'existence, ou non, d'une perspective de rétablissement à court terme[25].

---

[21] Voyez, *mutatis mutandis*, en matière de différence de traitement fondée sur l'âge : C.J.U.E., 13 novembre 2014, *Vital Perez*, aff. C-416/13, § 34 et s. ; C.J.U.E., 12 janvier 2010, *Wolf*, aff. C-229/08, § 35 et s. ; C.J.U.E., 13 septembre 2011, *Prigge*, aff. C-447/09, § 65 et s.

[22] C.J.U.E., 11 juillet 2006, *Chacon Navas*, aff. C-13/05, § 43 ; C.J.U.E., 11 avril 2013, *DK Danmark*, aff. C-335/11 et C-337/11, § 65 à 68 ; J.-F. NEVEN, *op. cit.*, p. 49; A. MORTIER, "La cessation du contrat de travail causée par l'état de santé du travailleur", *J.T.T.*, 2017, p. 55, n° 49.

[23] C.J.U.E., 11 avril 2013, *DK Danmark*, aff. C-335/11 et C-337/11, § 32 et 38.

[24] C.J.U.E., 18 décembre 2014, *Kaltoft*, aff. C-354/13, § 54.

[25] C.J.U.E., 1er décembre 2016, *Daouidi*, aff. C-395/15, § 53 et 56.

2.1.2.3. La charge de la preuve

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 l'état de santé et le handicap, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination[26].

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[27].

2.1.2.4. Action en cessation

En vertu de l'article 50, § 1er, du décret du 12 décembre 2008, 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.

Tel est l'un des objets, à titre subsidiaire, de l'action dont la cour du travail a à connaître.

2.1.2.5. Indemnisation

Lorsqu'une discrimination dans le cadre des relations de travail est prouvée, le cas échéant par application de la règle de preuve qui vient d'être rappelée, la victime peut réclamer l'indemnisation de son préjudice. Elle a le choix de réclamer soit la compensation du dommage réellement subi, soit une somme forfaitaire couvrant son dommage matériel et moral[28].

Cette indemnisation peut être accordée par le président du tribunal du travail lorsqu'il fait droit à une action en cessation[29].

---

[26] Article 42 du décret.
[27] J.-F. NEVEN, *op. cit.*, p. 57.
[28] Article 46 du décret.
[29] Article 50, § 2, du décret.

2.2. Application des règles en l'espèce

2.2.1. L'état de santé et l'existence d'un handicap

L'état de santé de madame Élise V présente une particularité : la dysphonie.

En raison de la dysphonie dont elle souffre, madame Élise V a été jugée définitivement inapte à toute fonction nécessitant de forcer ou de fatiguer la voix. Une incapacité permanente partielle de 25 % lui a été reconnue dans le cadre de la législation relative aux maladies professionnelles.

Il est dès lors constant que madame Élise V présente une atteinte physique (la dysphonie) et que sa pleine participation à la vie professionnelle s'en trouve sérieusement affectée, puisqu'elle ne peut plus exercer bon nombre de fonctions, parmi lesquelles le métier d'institutrice maternelle qu'elle exerçait précédemment et qui correspond à son diplôme, ainsi que le métier de surveillante-éducatrice qu'elle a exercé pendant les années scolaires 2012-2013 et 2013-2014.

Cette limitation est de longue durée. Elle a été jugée permanente pour l'application de la législation relative aux maladies professionnelles, et définitive par le conseiller en prévention-médecin du travail.

Madame Élise V est donc porteuse d'un handicap au sens du décret du 12 décembre 2008.

2.2.2. Le refus d'aménagements raisonnables

2.2.2.1. La demande d'aménagements raisonnables

Madame Élise V a exprimé une demande d'aménagements raisonnables à plusieurs reprises, ce qui n'est pas contesté.

Plus précisément, elle demande à être reclassée dans des fonctions subventionnées par la Communauté française qui seraient adaptées à son état de santé.

2.2.2.2. Le caractère approprié des aménagements demandés

L'affectation de madame Élise V à des fonctions ne sollicitant pas excessivement sa voix est susceptible de constituer un aménagement raisonnable au sens du décret, puisqu'elle permettrait à madame Élise V de poursuivre une activité professionnelle malgré ses problèmes vocaux.

L'affectation à un poste subsidié par la Communauté française dans l'enseignement serait appropriée, en ce qu'elle permettrait à madame Élise V de conserver le bénéfice d'avantages auxquelles elle tient, liés à son statut d'enseignante. La cour du travail examinera plus loin si la demande d'une telle affectation est raisonnable eu égard aux charges qu'elle imposerait à la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE.

2.2.2.3. Les aménagements accordés

En 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015, la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE a procédé à des aménagements raisonnables en affectant madame Élise V à d'autres postes que celui d'institutrice, avec l'accord de celle-ci.

À partir du mois d'août 2015, la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE a à nouveau proposé plusieurs postes à madame Élise V que celle-ci a refusés en raison du fait qu'il ne s'agissait pas de postes subventionnés, lui permettant de conserver son statut dans le cadre de l'enseignement. La cour examinera au point suivant si l'exigence d'un poste subventionné comporte des charges disproportionnées pour la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE.

Lorsqu'il s'est avéré qu'à partir du 25 janvier 2016, madame Élise V remplissait les conditions pour obtenir de la Communauté française un congé pour mission dans l'enseignement, avec maintien de son statut, la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE lui a proposé deux postes à temps plein[30] :

- soit un poste de secrétaire à l'école fondamentale du Centre
- soit un poste de secrétaire d'académie à l'Académie de musique.

Ce faisant, la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE a satisfait à son obligation d'accorder des aménagements raisonnables. Madame Élise V a décliné cette offre, préférant accepter une mission au sein des services généraux de la Communauté française, puis au sein de la Commune d'Etterbeek. La Commune de WOLUWE-SAINT-LAMBERT a marqué son accord sur le congé pour mission, permettant ainsi la nouvelle affectation souhaitée par madame Élise V

2.2.2.4. L'absence de charges disproportionnées

Madame Élise V estime que les aménagements proposés pour l'année scolaire 2014-2015 ne sont pas appropriés parce que seuls des postes non subventionnés lui ont été proposés, ce qui ne lui permettait pas de conserver le bénéfice de son statut d'enseignante.

[30] Il s'agit d'emplois en principe contractuels, mais auxquels un enseignant peut être affecté avec maintien de son statut dans le cadre d'un congé pour mission.

La Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE fait valoir qu'il n'existe, au sein de l'enseignement communal, aucun poste subventionné qui puisse être attribué à madame Élise V Ceci s'avère exact au regard du tableau produit par la Commune : le seul poste subventionné qui ne nécessite pas un usage excessif de la voix est le poste de commis-dactylographe, qui a été attribué à madame Élise V à mi-temps en 2012-2013, mais que celle-ci a refusé ensuite en raison de la rémunération, qu'elle a jugée insuffisante. Elle l'a à nouveau refusé début 2016.

L'aménagement exigé, consistant à offrir à madame Élise V un poste subventionné au sein de l'enseignement communal et ne nécessitant pas un usage excessif de la voix comporte des charges disproportionnées pour la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE dès lors qu'il n'existe qu'un seul poste répondant à ces conditions, celui de commis-dactylographe, et que madame Élise V l'a refusé. La disproportion réside en ce que l'aménagement est impossible à réaliser, faute de poste répondant à toutes les conditions posées. Il faut rappeler que les postes subventionnés ne peuvent être créés de toutes pièces par la Commune, mais qu'il doivent entrer dans le cadre réglementaire imposé par la Communauté française.

Les aménagements réalisés ou proposés par la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE sont également critiqués par madame Élise V pour leur caractère temporaire. Certes, encore à ce jour, la situation de madame V est précaire, car le congé pour mission doit être renouvelé d'année en année ; le congé en cours vient à échéance fin février 2018.

En l'état actuel et sur la base des éléments soumis à la cour du travail, il semble qu'il pourrait être remédié à ce caractère précaire par la nomination ou la mutation de madame Élise V dans un autre emploi dans l'enseignement, ne sollicitant pas excessivement la voix. Ceci suppose que madame Élise V y postule et qu'elle satisfasse à toutes les conditions exigées par le décret du 6 juin 1994[31] pour la nomination ou la mutation à cet emploi. Aucun emploi de ce type n'est identifié par madame Élise V . S'il devait en exister un, la Commune aurait l'obligation de faire ce qui est en son pouvoir pour rendre cette nomination ou cette mutation possible, sans toutefois qu'il lui soit imposé de charges disproportionnées.

2.2.2.5. Conclusion quant au refus d'aménagements raisonnables

La Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE a satisfait à son obligation de proposer des aménagements raisonnables à madame Élise V , compte tenu du handicap de celle-ci.

[31] Décret fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné.

En l'état actuel, l'aménagement supplémentaire réclamé, à savoir un poste définitif dans l'enseignement communal subventionné, n'est pas raisonnable, en ce qu'un tel poste, répondant en outre à la condition de ne pas solliciter excessivement la voix, n'existe pas.

2.2.3. La discrimination directe

2.2.3.1. La distinction directe fondée sur l'état de santé et sur le handicap

En raison de son problème de santé et de son handicap, la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE n'affecte plus madame Élise V à l'emploi d'institutrice maternelle dans lequel elle a été nommée, pas plus qu'à un autre emploi (par exemple celui de surveillante-éducatrice) sollicitant excessivement la voix.

Il s'agit d'un traitement défavorable fondé sur l'état de santé et sur le handicap de madame Élise V , en d'autres termes une distinction directe au sens du décret du 12 décembre 2008.

2.2.3.2. La justification de la distinction directe

Pour rappel, une distinction directe fondée sur l'état de santé ne constitue pas une discrimination si cette distinction est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires[32].

En l'espèce, la Commune poursuit le but légitime de respecter la décision d'inaptitude partielle prise par le MEDEX et par le médecin du travail. Les moyens mis en œuvre pour réaliser ce but, à savoir l'écartement du poste d'institutrice maternelle et de celui de surveillante-éducatrice, et l'offre de plusieurs autres postes de reclassement, sont des moyens appropriés et nécessaires.

La distinction fondée sur l'état de santé est dès lors justifiée conformément au décret.

Pour rappel encore, une distinction directe fondée sur le handicap peut, pour ne pas constituer une discrimination, uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes[33]. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsqu'une caractéristique déterminée liée au handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques

[32] Article 9 du décret.
[33] Article 10, § 1er, du décret.

concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées et que l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci[34].

En l'espèce, pouvoir faire un usage intensif de sa voix constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour une institutrice maternelle, de même que pour une surveillante-éducatrice. Le caractère proportionné de cette exigence doit être apprécié concrètement en tenant compte de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables. La cour du travail estime que la Commune satisfait à cette obligation.

La distinction fondée sur le handicap est dès lors justifiée conformément au décret.

2.2.3.3. Conclusion quant à la discrimination directe

La Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE ne commet pas de discrimination à l'encontre de madame Élise V sur la base de son état de santé ni de son handicap.

En effet, le traitement défavorable que madame Élise V subit en raison de son état de santé ni de son handicap est justifié conformément au décret.

2.2.4. Les demandes fondées sur la discrimination

La cour du travail considère que madame Élise V n'est pas victime de discrimination.

Les demandes de cessation et d'indemnisation basées sur une discrimination doivent être déclarées non fondées.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Après avoir lu l'avis du Ministère public ;

---

[34] Article 10, § 2, du décret.

Reçoit les appels ;

Déclare l'appel principal fondé et déclare l'appel incident non fondé ;

Met à néant l'ordonnance attaquée ;

Déclare l'ensemble des demandes de madame Élise V non fondées et l'en déboute ;

Condamne madame Élise V à payer à la Commune de WOLUWE-SAINT-PIERRE les dépens des deux instances, liquidés à 2.640 euros (indemnités de procédure : 1.320 euros par instance) jusqu'à présent.

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE, conseillère,
L. MILLET, conseiller social au titre d'employeur,*
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de R. BOUDENS, greffière,

R. BOUDENS, R. PARDON *L. MILLET, F. BOUQUELLE,

*Monsieur L. MILLET, Conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire l'arrêt sera signé par Monsieur R. PARDON, Conseiller social au titre d'employé, et Madame F. BOUQUELLE, conseillère.

Le Greffier,

L'arrêt est prononcé, en langue française à l'audience publique de la 2ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 18 janvier 2018, où étaient présents :

F. BOUQUELLE, conseillère,
R. BOUDENS, greffière,

R. BOUDENS F. BOUQUELLE