



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2025 /

R.G. Trib. Trav.

22/93/A

Date du prononcé

14 mai 2025

Numéro du rôle

2023/AU/18

En cause de :

SRL
C/
G. M.

Cour du travail de Liège

Division Neufchâteau

Chambre 8-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire

- **Droit social – contrat de travail – licenciement – indemnité pour discrimination – indemnité CCT 109 – indemnité pour abus de droit de licencier – cumul indemnités (non) – Droit judiciaire – nullité du jugement – art 764, al 1, 12° et 766 du CJ
Loi du 10/05/2007, art 18 ; CCT 109.**

EN CAUSE :

SRL, BCE 0754.981.781,

Partie appelante au principal, intimée sur incident,

comparaissant par sa gérante Madame Anne LEQUEUX et son conseil Maître Laure PAPART, avocat à 4000 LIEGE, Rue de la Faille 2

CONTRE :

Monsieur M. G.

Partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après dénommée Monsieur G,

comparaissant en personne, assistée par Maître Valérie HENDRIKX, avocat à 1180 UCCLE, Chaussée de Waterloo 868 bte 4

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 26 février 2025, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 27 février 2023 par le tribunal du travail de Liège, division Neufchâteau, 2^e chambre (R.G. 22/93/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Neufchâteau, le 28 avril 2023 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 8 mai 2023 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 28 juin 2023 ;

- l'ordonnance rendue le 28 juin 2023 sur pied de l'article 747, § 1er du Code judiciaire fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 18 septembre 2024 ;
- la notification de l'ordonnance précitée par courriers du 3 juillet 2023 ;
- les conclusions principales de la partie intimée au principal, remises au greffe de la cour le 22 septembre 2023 ;
- les conclusions principales d'appel de la partie appelante au principale, remises au greffe de la cour le 22 décembre 2023 ;
- les conclusions additionnelles d'appel de la partie intimée au principal, remises au greffe de la cour le 22 janvier 2024 ;
- les conclusions d'appel de synthèse de la partie appelante au principal, remises au greffe de la cour le 22 avril 2024 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel et le dossier de pièces de la partie intimée au principal, remises au greffe de la cour le 20 juin 2024 ;
- la requête de la partie appelante au principal en obtention d'un nouveau délai pour conclure basée sur l'article 748, § 2 du Code judiciaire, remise au greffe de la cour le 24 juillet 2024 et notifiée à la partie intimée au principal le même jour ;
- l'ordonnance rendue le 2 septembre 2024 sur pied de l'article 748, § 2 du Code judiciaire fixant des dates de conclusions et fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 15 janvier 2025 ;
- la notification de l'ordonnance précitée par courriers du 3 septembre 2024 ;
- les ultimes conclusions d'appel et le dossier de pièces de la partie appelante au principal, remis au greffe de la cour le 15 octobre 2024 ;
- l'ordonnance rectificative rendue le 13 novembre 2024 sur pied de l'article 748, § 2 du Code judiciaire fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 26 février 2025 (en lieu et place du 15 janvier 2025) ;
- la notification de l'ordonnance précitée par courriers du 19 novembre 2024 ;
- les ultimes conclusions d'appel de la partie intimée au principal, remises au greffe de la cour le 15 novembre 2025 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante au principal, remis au greffe de la cour le 24 décembre 2024 ;
- le courrier du 19 février 2025 par lequel l'auditorat général du travail a fait part à la cour de sa décision de ne pas émettre d'avis en application des articles 764, al. 3 et, et 766 du Code judiciaire ;
- le dossier de pièces déposé par la partie intimée au principal à l'audience publique du 26 février 2025.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs explications à l'audience publique du 26 février 2025.

A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

1. ACTION ORIGINNAIRE

1.

Par requête contradictoire réceptionnée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Neufchâteau, le 5 avril 2022, Monsieur G sollicitait la condamnation de son employeur au paiement des sommes suivantes :

1. A titre principal :

13.324,68 € bruts à titre d'indemnité forfaitaire pour discrimination sur base de l'état de santé équivalente à 6 mois de rémunération, assortis de 9.438, 51 € d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts légaux.

- A titre subsidiaire :

13.324,68 € à titre d'indemnité forfaitaire pour discrimination sur base de l'état de santé équivalente à 6 mois de rémunération, pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts légaux.

- A titre infiniment subsidiaire :

9.438,51 € d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts légaux.

2. 10.000 € nets à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral découlant des circonstances dans lesquelles le licenciement a été prononcé, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires jusqu'au complet paiement.

3. 2.600 € d'indemnité de procédure.

2. LE JUGEMENT

2.

Par jugement du 27 février 2023, les premiers juges ont déclaré la demande recevable et partiellement fondée.

Ils ont condamné la SRL à payer à Monsieur G la somme provisionnelle de 13.324,68 € à titre d'indemnité pour discrimination sur pied de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 tendant à

lutter contre certaines formes de discrimination, à majorer des intérêts légaux à dater du 23 novembre 2021 jusqu'au complet paiement.

Ils ont débouté Monsieur G des autres demandes.

Ils ont également condamné la SRL aux dépens (indemnité de procédure de 2.800 € et 22 € de contribution au fonds BAJ).

3. L'OBJET DES APPELS

3.

Par requête du 28 avril 2023, la SRL a interjeté appel du jugement en ce que :

- il dit pour droit que le licenciement de Monsieur G est discriminatoire sur base de son état de santé ;
- il écarte l'article 2, §2, 1er tiret de la CCT 109 qui serait contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution ;
- en ce qu'il condamne la SRL au paiement de la somme provisionnelle de 13.324,68, à majorer des intérêts légaux à dater du 23 novembre 2021 jusqu'au complet paiement et des dépens.

Elle demande la réformation partielle du jugement en disant non fondée la demande d'indemnité pour discrimination et en disant pour droit que l'article 2 § 2, 1er de la CCT n'est pas contraire aux articles 10 et 11 de la constitution. Elle demande la confirmation du jugement pour le surplus et la condamnation de Monsieur G aux dépens.

4.

Dans le cadre de ses conclusions principales d'appel, Monsieur G a interjeté appel incident du jugement rendu le 27 février 2023.

Il postule la réformation partielle du jugement dont appel en ce qu'il déclare non fondées les ses demandes relatives au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et pour licenciement abusif en raison des circonstances du licenciement.

Il sollicite la confirmation du jugement dans toutes ses autres dispositions.

Par conséquent, il demande la confirmation de la condamnation de la SRL au paiement de :

A titre principal :

- 13.324,65 € bruts provisionnels à titre de dommages et intérêts pour discrimination sur base de l'état de santé ;
- 9.438,51 € bruts provisionnels, à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;
- 10.000,00 € nets, à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral découlant des circonstances dans lesquelles le licenciement a été prononcé ;
- le tout à majorer des intérêts légaux et judiciaires jusqu'à complet paiement et des dépens d'appel et d'instance.

A titre subsidiaire :

- 13.324,68 € bruts provisionnels à titre d'indemnité forfaitaire pour discrimination sur base de l'état de santé équivalente à six mois de rémunération, à majorer des intérêts légaux et judiciaires jusqu'à complet paiement et des dépens d'appel et d'instance.

A titre infiniment subsidiaire :

- 9.438,514 € bruts provisionnels, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts légaux et judiciaires jusqu'à complet paiement ;
- ou 6.662,34 € bruts provisionnels, à titre d'indemnité forfaitaire pour discrimination sur base de l'état de santé équivalente à trois mois de rémunération, à majorer des intérêts légaux judiciaires jusqu'à complet paiement et des dépens d'appel et d'instance.

Il demande également condamnation de la SRL aux dépens et, dans l'hypothèse où il succomberait, réduire les indemnités de procédure au minimum.

5.

Dans ses conclusions d'appel de synthèse, Monsieur G a étendu sa demande à un nouveau chef de demande : le paiement de dommages et intérêts de 5.000,00 € à la suite de la découverte d'un comportement prétendument abusif en avril 2024.

La SRL demande à la cour de déclarer cette dernière demande non fondée.

4. LES FAITS

Sur base des éléments soumis à la cour, les faits de la cause peuvent être résumés comme suit :

6.

La SRL est une société qui exploite un restaurant situé à S. Il s'agit d'un restaurant de « taille humaine », de bistronomie gourmande à base de produits régionaux. Le restaurant a ouvert ses portes en février 2020, soit quelques semaines à peine avant le début du premier confinement lié à la pandémie COVID-19. En novembre 2020, la SRL a bénéficié de suspension de loyers jusqu'à sa réouverture.

A dater du 17 mars 2020, le restaurant a dû fermer en raison de la pandémie, tout comme à la mi-octobre 2020 (second confinement pour 8 mois). En juin 2021, le restaurant a ouvert à nouveau ses portes.

7.

Monsieur G a alors été engagé par la SRL en qualité d'ouvrier dans le cadre d'un contrat à durée déterminée à temps plein pour la période du 1^{er} juillet 2021 jusqu'au 30 septembre 2021. Il a ensuite été engagé à durée indéterminée. En parallèle, l'ouvrier qui travaillait en cuisine, un dénommé J., était sur le départ.

A cette date, selon la SRL, le personnel du restaurant était réparti comme suit :

- La gérante, Madame L. en cuisine ;
- Le second, Monsieur G ;
- Le dénommé J. qui travaillait en cuisine en tant que second mais qui était sur le départ ;
- Monsieur W qui gérait le bar et l'administratif et qui n'a aucune expérience dans l'HORECA (cuisine et salle) ;
- Madame D qui assurait seule le service en salle, ce qui est contesté par Monsieur G ;
- Une stagiaire du CEFA ;
- Et une plongeuse qui donnait un coup de main ponctuellement.

8.

Après le succès de la saison estivale, la SRL a vu son chiffre d'affaires progressivement diminuer.

Début novembre 2021, le restaurant a fermé une semaine (vacances scolaires).

9.

Le 30 octobre 2021, Monsieur G a contracté le COVID-19. Il a remis un certificat jusqu'au 9 novembre 2021. Son incapacité a ensuite été prolongée du 10 au 15 novembre, puis du 16 au 22 novembre et encore du 23 au 29 novembre 2021.

Selon la SRL, cette période lui aurait permis de réaliser qu'elle pouvait se passer des services d'un second de cuisine, moyennant une réorganisation du restaurant à savoir : une simplification de la carte et le retrait d'une dizaine de couverts.

10.

La SRL a mis fin à l'occupation de Monsieur G le 23 novembre 2021 moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis en date du 23 novembre 2021 (pièce 2). Le motif repris sur le C4 est « réorganisation ».

11.

La SRL a également investi dans un deuxième distributeur de plats préparés. Le 26 novembre 2021, elle adressait un courriel à sa banque en ses termes :

« Au vu de la situation sanitaire actuelle, et dans la crainte d'un nouveau confinement, nous aurions l'idée d'acheter un deuxième distributeur de plats préparés. En effet, nous aurions du mal à tenir le coup si un confinement total se présentait à nouveau, et quel que soit le scénario qui se présente (confinement, fermeture à 20h ou rien du tout), un deuxième serait un atout supplémentaire. Nous placerions ce nouveau distributeur à Bastogne. Proche du centre, facile d'accès et de se garer. Nous pensons qu'avec une telle situation, il devrait marcher aussi bien, sinon plus que le premier. Ce qui fait qu'en cas de confinement, ils pourraient nous assurer un chiffre d'affaires certain et donc une survie assurée ».

La banque a répondu comme suit :

« Bonjour C., Une période bien compliquée pour les indépendants ! Malgré courage et ténacité, s'il n'est pas possible de travailler, il devient complexe de survivre... J'admire votre capacité à rebondir ! En effet, ceci est un beau complément de rémunération qu'il ne faut pas négliger (...) ».

La SRL a obtenu son crédit le 9 décembre 2021.

12.

Le 3 décembre 2021, Monsieur G a sollicité, par courrier recommandé, les motifs concrets de son licenciement en application de la convention collective de travail n° 109.

La SRL lui a répondu comme suit en date du 17 janvier 2022 :

« Comme indiqué sur le C4, le justificatif de votre licenciement est une réorganisation du secteur de la cuisine. Nous avons en effet pu nous rendre compte qu'en réorganisant le travail, en simplifiant la carte et en diminuant un peu le nombre de couverts, la quantité de travail fournie par la cheffe en cuisine lui permettait de réaliser la mise en place et le service seule et qu'elle n'avait donc plus besoin d'un second de cuisine pour gérer le service ».

13.

Le restaurant a fermé pour convenance personnelle du 24 décembre 2021 au 10 janvier 2022.

14.

Par courrier du 8 février 2022, Monsieur G a, par l'intermédiaire de son conseil, réclamé le paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, d'une indemnité forfaitaire pour discrimination sur base de l'état de santé équivalente à 6 mois de rémunération ainsi que des dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Par courrier du 11 mars 2022, la SRL a contesté les réclamations de Monsieur G.

Le 5 avril 2022, Monsieur G a introduit son action devant le tribunal du travail de Liège, division Neufchâteau, à l'encontre de la SRL.

5. AVIS DU MINISTERE PUBLIC – NULLITE DU JUGEMENT

15.

Dans la mesure où la demande porte sur l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, la cause est obligatoirement communicable en vertu de l'article 764, al 1, 12° du Code judiciaire.

L'alinéa 3 dudit article 764 dispose que le ministère public émet son avis dans la forme la plus appropriée lorsqu'il le juge convenable.

L'article 766 du code judiciaire énonce :

*§ 1er. Si une cause est communicable en vertu de la loi ou si le ministère public en demande communication, le greffe informe le ministère public de la date de l'audience ainsi que de l'identité des parties et, le cas échéant, des mineurs concernés.
Si le ministère public estime convenable d'émettre un avis oral, celui-ci est émis à l'audience.
Il en est fait mention sur la feuille d'audience.*

Si le ministère public estime convenable d'émettre un avis écrit avant l'audience, celui-ci est déposé au greffe au plus tard la veille de l'audience et communiqué à l'avocat des parties ou, si elles n'ont pas d'avocat, aux parties elles-mêmes.

Si le ministère public estime convenable d'émettre un avis écrit après les plaidoiries, il en informe le juge avant la clôture des débats. Cet avis est déposé au greffe et communiqué à l'avocat des parties ou, si elles n'ont pas d'avocat, aux parties elles-mêmes au plus tard à une date déterminée par le juge qui fixe également la date jusqu'à laquelle les parties peuvent déposer au greffe leurs conclusions pour répliquer à l'avis du ministère public.

Si le ministère public estime convenable de n'émettre aucun avis, il en avise le greffe au plus tard la veille de l'audience.

§ 2. (...) »

Ainsi, le ministère public peut, pour des motifs de convenance, décider de ne pas émettre d'avis et il est alors satisfait à l'obligation prescrite à peine de nullité à l'article 764, alinéa 1, 12° précité.

16.

Dans un arrêt récent du 24 octobre 2022, la Cour de cassation¹ a rappelé, à propos d'une demande fondée sur le chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, également obligatoirement communicable à peine de nullité en vertu de l'article 764, alinéa 1^{er}, 10° (faisant lui-même référence aux demandes fondées sur l'article 578, 11°), ce qu'il fallait attendre du ministère public :

« Le dossier de la procédure contient une lettre adressée le 31 décembre 2019 par le ministère public au greffe de la cour du travail pour l'informer que, « la cause n'étant pas obligatoirement communicable (article 764, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire) », il ne remettrait pas d'avis.

Cette information ne constitue pas la décision du ministère public visée à l'article 764, alinéa 3, du Code judiciaire.

Dès lors qu'il ne ressort ni de l'arrêt ni des pièces de la procédure suivie devant la cour du travail que la cause ait été communiquée au ministère public, l'arrêt viole l'article 764, alinéa 1^{er}, 10°, du Code judiciaire. »

Dans ses conclusions Monsieur l'avocat général H. Mormont précisait que la réforme de 2015 avait consisté non à réduire la liste des causes obligatoirement communicables, mais à délier le lien entre la communication au ministère public et l'émission obligatoire d'un avis². Il

¹ Cass 24 octobre 2022, S220003f

² Là où, précédemment, c'est le défaut d'avis et non le défaut de communication qui était sanctionné par la nullité (Doc. Parl., Ch., n° 54-1219/1, p. 134). Voy. également Doc. Parl., Ch., n° 54-1219/1, p. 14 : « C'est la raison pour laquelle l'obligation d'émettre un avis est supprimée pour le ministère public sans porter atteinte à

indiquait que « *Désormais, comme il résulte des dispositions qui précèdent, la communication obligatoire au ministère public consiste en deux formalités³. La première est l'information du ministère public par le greffe de la date de l'audience, de l'identité des parties et, le cas échéant, des mineurs concernés. La seconde est maintenant alternative. Il s'agit soit de l'émission d'un avis – oral ou écrit – par le ministère public, soit de sa décision, prise en opportunité et dans le respect de la circulaire du collège des procureurs généraux, qu'un tel avis ne se justifie pas. Les dispositions qui précèdent n'imposent pas que cette décision du ministère public prenne une forme déterminée, hormis que le greffe doit en être avisé au plus tard la veille de l'audience⁴.* »

La cour adhère à ce point de vue.

17.

En l'espèce, le jugement ne comprend aucune mention relative à la communication en instance de la cause au ministère public et il ne ressort pas du dossier que la cause a été effectivement communiquée au ministère public.

Par courrier du 28 avril 2022, Monsieur l'auditeur indique simplement que son office ne voit pas d'obligation légale ni d'opportunité à intervenir dans ce dossier. Ce courrier ne répond pas à l'exigence de 766 du Code judiciaire.

Or, l'article 780 du Code judiciaire dispose que le jugement contient, à peine de nullité, outre les motifs et le dispositif, entre autres, les noms des membres du siège, du magistrat du ministère public qui a donné son avis et du greffier qui a assisté au prononcé et la mention de l'avis du ministère public.

Par conséquent, il y a lieu d'annuler le jugement.

18.

En revanche, lors de la procédure d'appel, la cause a été communiquée au ministère public. Par courrier du 19 février 2025, Monsieur l'avocat général Simon a indiqué avoir décidé de ne pas émettre d'avis pour des motifs de convenance.

l'obligation de communication de toutes les affaires mentionnées ». Voy. encore V. Macq et F. Reusens, « L'avis du ministère public en matière civile : nouvelle définition d'une mission toujours prioritaire » in J. Fr. van Drooghenbroeck, *Le Code judiciaire en pot-pourri. Promesses, réalités et perspectives*, Bruxelles, Larcier, 2016, p. 37 ; J. Englebert, « Le crépuscule de la fonction d'avis du ministère public » in J. Englebert et X. Taton, *Le procès civil efficace ? Première analyse de la loi du 19 octobre 2015 modifiant le droit de la procédure civile (dite « loi pot-pourri I »)*, Limal, Anthemis, 2015, p. 169 ; J. Laenens et alia, *Handboek gerechtelijk recht*, Antwerpen-Cambridge, Intersentia, 2020, 5de editie, p. 494.

³ Sauf dans les hypothèses où l'avis lui-même reste obligatoire, ce qui n'est pas le cas de l'espèce.

⁴ La doctrine suggère que cette décision figure au dossier de la procédure, voire au jugement, pour pouvoir y être vérifiée, de même que le nom du magistrat du ministère public l'ayant adoptée. Voy. S. Rutten et B. Vanlerberghe, « De alleenzetelende rechter en de beperking van het optreden van het openbare ministerie in burgerlijke zaken » in B. Allemeersch et P. Taelman (eds), *De hervorming van de burgerlijke rechtspleging door Potpourri I*, Brugge, die Keure, 2016, p. 61 et 63.

6. DECISION DE LA COUR

6.1 Recevabilité de l'appel

19.

Il ne ressort d'aucune pièce portée à la connaissance de la cour que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification.

L'appel principal du 8 mai 2023, introduit dans les formes et délai, est recevable.

L'appel incident est également recevable pour être introduit dans les premières conclusions.

La nouvelle demande portant sur des faits intervenus après le licenciement est également recevable. Une ordonnance prise sur pied de l'article 748 du Code judiciaire a autorisé l'appelante à répliquer.

6.2 Fondement

6.2.1 Quant à l'indemnité pour discrimination

6.2.1.1 *En droit*

L'interdiction de discrimination, les principes

20.

L'interdiction de discrimination est visée par la loi du 10 mai 2007 qui a transposé la directive européenne 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, visant à lutter contre la discrimination fondée sur 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, un handicap**, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale dans les matières visées à l'article 5⁵. L'article 5 prévoit qu'entrent dans son champs d'application, à l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, les relations de travail.

On entend par relations de travail au sens de la loi, les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement⁶.

L'article 14 interdit toute forme de discrimination qui s'entend de :

⁵ Art 3 de la loi

⁶ Article 4.1 de la loi

- la discrimination directe ;
- la discrimination indirecte ;
- l'injonction de discriminer ;
- le harcèlement ;
- un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

21.

Quant aux discriminations sur base des critères protégés, la loi fait une différence en son article 4, entre distinction directe et indirecte :

- L'article 4. 6° définit comme suit la notion de **distinction directe** : la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;
 - L'article 4. 7° définit comme suit la notion de **discrimination directe** : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;
 - L'article 4. 8° définit comme suit la notion de **distinction indirecte** : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés;
 - L'article 4. 9° définit comme suit la notion de **discrimination indirecte** : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II.
- *Quant à une discrimination directe*

Le principe est que 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 nécessaires⁷. L'existence d'une justification sera donc appréciée en fonction du but et des effets de la mesure critiquée.

⁷ Article 7 de la loi.

- *Quant à une distinction indirecte*

L'article 9 prévoit que toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte :

- à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires;
- ou, à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place⁸.

22.

L'article 18 de la loi prévoit les sanctions suivantes :

« §1^{er} En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

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

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi;

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois

⁸ En l'espèce, il n'y a pas lieu de s'attarder sur ce point, la notion de « handicap » devant être entendue 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 », étant entendu que les atteintes et limitations doivent être durables, ce qui doit être apprécié eu égard à l'existence ou non d'une perspective de rétablissement à court terme.

de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°. »

La charge de la preuve

23.

L'article 28 de la loi prévoit un allègement de la preuve pour la personne qui se prétend victime de discrimination :

« § 1er. 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

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement:

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable. »

24.

Il est généralement plus facile d'établir des faits présumant une discrimination directe qu'indirecte.

Lorsqu'il existe une présomption de discrimination, la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement exige que la charge de la preuve pèse alors sur l'autre partie au procès, qui doit prouver qu'il n'y a pas eu une violation dudit principe⁹.

S'il est admis que des éléments de preuve de toute nature peuvent être utilisés pour apporter des éléments présumant une discrimination (par exemple des témoignages, des enregistrements, la chronologie des faits, le test de comparabilité ...), tenant compte du renversement de la charge de la preuve, il convient que ces éléments soient suffisamment

⁹ CJUE, 16 juillet 2015, C- 83/14 et par analogie CJUE, 17 juillet 2008, C-303-06,

graves, pertinents et solides car il ne suffit pas de prouver avoir fait l'objet d'un traitement défavorable¹⁰. Le simple fait que le licenciement intervient alors que le travailleur était en incapacité est insuffisant à entraîner la présomption¹¹. Il n'en demeure pas moins qu'il ne s'agit pas d'avoir une appréciation trop rigoureuse des éléments de fait au risque de ne plus faire la distinction entre rapporter des faits présumant la discrimination et la preuve de la discrimination elle-même.

Le fait que la personne qui se prétend victime de discrimination doit d'abord établir des éléments présumant celle-ci implique qu'en réalité, on est davantage dans un partage de la charge de la preuve plutôt que d'un renversement¹².

6.2.1.2 En l'espèce

La preuve d'éléments présumant une discrimination

25.

Monsieur G prétend avoir fait l'objet d'une discrimination basée sur son état de santé. Il lui appartient par conséquent d'apporter la preuve de faits présumant une discrimination liée à son état de santé.

En l'espèce, il apporte la preuve des faits suivants :

- il a été le seul à avoir été licencié ;
- son état de santé était connu de l'employeur (covid-19) ;
- le licenciement intervient le 23 novembre 2021 alors que Monsieur G est en incapacité et qu'un 3^{ème} certificat est transmis pour la période du 23 novembre au 29 novembre 2021 ;
- le licenciement intervient un peu moins de 2 mois après que son contrat de travail ait été renouvelé en contrat à durée indéterminée le 1^{er} octobre 2021 ;
- le bailleur de Monsieur G atteste du fait que la gérante lui avait donné des apaisements quant à une garantie d'emploi de Monsieur G ;
- il ressort à suffisance du dossier que la gérante avait peur que Monsieur G revienne travailler et retombe en incapacité. En effet :
 - cela résulte de l'échange de Monsieur G avec son médecin *in tempore non suspecto* (« *son point de vue* (parlant de sa patronne) *est que je sois sûr de mes*

¹⁰ M Asselbourg et M Borres, « la charge de la preuve en matière discrimination : quels sont les faits permettant de présumer une discrimination ? » in *Quinze années d'application des lois anti-discrimination*, Anthémis, Limal, 2022, p 71 et sv.

¹¹ T.T Liège, div. Namur, 23 novembre 2022, R.G. 22/22/A, disponible sur www.terralaboris.be.

¹² Doc parl, CH, session 2006-2007, n° 51 -2722/001, p.34 et en ce sens J.-F. Neven, F. Lambinet et S. Gilson, « Le partage du fardeau de la preuve en matière de harcèlement et de discrimination » R.D.S., 2013, p.397 et suiv

capacités , car (...) si je retombe en maladie après un jour de travail , ce sera de nouveau à elle de me payer mon salaire »).

- et d'un échange avec Madame L du 22 novembre 2021 dans lequel il lui écrit « *si je recommence à travailler et que je tombe malade très rapidement , si la pathologie est le même tu ne retombes pas à zéro. Peut-être demander à C. de vérifier avec le groupe S. »*, Madame L lui répond qu'elle est en week-end et le contactera mardi..., date à laquelle Monsieur G reçoit sa lettre de licenciement !

L'ensemble de ces éléments et la chronologie des faits permettent de présumer que le licenciement est lié à l'état de santé de Monsieur G.

L'éventuel renversement de la preuve

26.

Par conséquent, il appartient à la SRL d'établir que le licenciement était justifié par un motif légitime et que les moyens pour y arriver étaient appropriés (contrôle de légitimité) et nécessaires (contrôle de proportionnalité).

La SRL invoque que la décision de licencier Monsieur G a été prise après qu'elle se soit rendue compte, durant l'absence de celui-ci, qu'elle pouvait se passer d'un second de cuisine, tout en améliorant son chiffre d'affaires.

Cette décision est donc justifiée par :

- la perte de son chiffre d'affaires ;
- les incertitudes concernant la situation financière due à l'épidémie ;
- la réorganisation de son entreprise, consistant en :
 - la suppression du poste de second ;
 - la réduction de la carte et le nombre de couverts ;
 - l'installation d'un second distributeur.

27.

Selon la SRL, elle démontrerait que le licenciement n'est pas lié à l'état de santé de Monsieur G puisque :

1. *l'incapacité de Monsieur G n'a pas été dommageable dès lors que le restaurant a été fermé du 2 au 6 novembre 2021. Le restaurant n'a été privé de ses services que durant 2 semaines durant lesquelles la gérante a assuré le service seule. Son incapacité ne devait pas perdurer dans le temps de sorte qu'elle ne s'inquiétait pas de devoir repayer du salaire garanti. C'est Monsieur G qui s'en est soucié d'initiative.*

Or, la gérante a très bien pu être agacée du fait de la prolongation de l'incapacité de Monsieur G pour une infection au Covid qui s'est avérée être plus longue que celle de la plupart des personnes contaminées et avoir craint de devoir payer à nouveau le salaire garanti, ce qui ressort à suffisance des pièces du dossier (voir supra).

2. Le fait qu'elle ait signé un contrat à durée indéterminée fin octobre n'est pas déterminant puisque la décision de réorganiser est apparue plus tard, durant l'incapacité de Monsieur G.

Le restaurant a été fermé la première semaine de novembre. Il est donc assez étonnant que la décision de licencier ait été prise aussi rapidement puisque, selon la version de la SRL, la gérante se serait rendue compte durant son absence (en réalité 10 jours d'ouverture du restaurant selon l'horaire d'ouverture de celui-ci) qu'elle pouvait s'en sortir seule. Par conséquent, en 15 jours, la gérante s'est à la fois rendue compte de ce qu'elle pouvait se passer des services de Monsieur G et en même temps, avoir pris la décision de le licencier alors qu'elle n'avait pas encore la garantie d'avoir le prêt pour un second distributeur.

La décision de se passer d'un second de cuisine, moyennant rupture du contrat de travail avec indemnité de rupture, pour un petit établissement tel que la SRL constitue une décision importante et le gérant d'un tel restaurant devrait logiquement peser les avantages et inconvénients de ce choix impliquant une diminution importante de couverts. La rapidité de cette décision qui intervient au moment du 3^{ème} certificat est plus qu'interpellante.

Si, comme le souligne la SRL, un contrat à durée indéterminée peut être résilié moyennant préavis, en l'espèce, alors que Madame L prétend qu'elle avait des difficultés financières, elle ne lui a étrangement pas demandé de prêter celui-ci, ce qui est assez contradictoire.

Lorsqu'une PME est obligée de licencier un de ses travailleurs qu'elle vient d'engager pour des problèmes financiers, en principe, elle lui explique la situation, ce qui n'est pas rapporté, Madame L précisant qu'elle le lui aurait expliqué par téléphone mais aucune référence à cet entretien n'est évoqué dans la lettre de rupture.

3. Quant à la chute de chiffre d'affaires.

La SRL avait établi un plan financier dans lequel elle prévoyait une rentabilité de son chiffre d'affaires pour la première année de 129.893 € et de 519.769 € pour la 2^{ème} année.

Vu les confinements en 2020, l'année 2021 doit être considérée comme la première année. En tout état de cause, un restaurateur sait que le chiffre d'affaires est plus élevé en été qu'en hiver, à l'exception des moments de fêtes, d'autant que le restaurant avait une terrasse.

La prétendue chute catastrophique de chiffre d'affaires n'est pas aussi évidente. Ce sont plutôt les chiffres de juillet et d'août 2021 qui sont exceptionnels. Si l'on considère que l'année 2021 constitue la première année, le chiffre d'affaire est supérieur à ce qui avait été envisagé. En se basant même sur la prévision de 519.573,96 € de chiffre d'affaires pour la 2^{ème} année, cela aboutit à une moyenne mensuelle de 43.297,83 €. Par conséquent, le chiffre d'affaire de 45.347,60 € en octobre reste dans la moyenne. Il en est de même de même du chiffre d'affaires de novembre si l'on tient compte d'une semaine de fermeture et du fait que Madame L ne disposait plus de second en cuisine de sorte qu'elle avait, selon ses propres dires, réduit le nombre de couverts et par conséquent changé la donne.

4. La réduction du nombre de couverts et la simplification de la carte.

S'il est rapporté que la carte a été simplifiée, il est difficile d'établir si cette décision a été la cause ou la conséquence du licenciement. La date de la modification de la carte n'est pas établie.

Non seulement l'attestation de la SARL L. ne répond pas aux conditions de forme prévues par l'article 961 du Code judiciaire mais en outre, elle ne précise pas la date à laquelle la réduction de la carte a été opérée. On apprend juste que la SARL aurait été contactée en novembre 2021.

Par ailleurs, la réduction du nombre de couverts au sein du restaurant n'est pas établie puisque les chiffres d'affaires des mois ultérieurs (ceux de l'année 2022) ne sont pas déposés.

Enfin, au moment du licenciement de Monsieur G, la SRL n'avait pas encore reçu la confirmation du prêt du second distributeur qui semble n'avoir été installé qu'en janvier 2022.

5. La reprise de la pandémie

La cour reconnaît les réelles difficultés auxquelles le secteur HORECA a été confronté et ne veut pas les minimiser.

Toutefois, la SRL n'a pas déposé le listing DIMONA avant et après le licenciement, ce qui aurait permis à la cour d'avoir une vue sur l'ensemble du personnel occupé, notamment les extras.

Seul Monsieur G a été licencié et non Madame D alors que la SRL indique que Madame L s'est rendue compte qu'elle pouvait assumer seule la cuisine et le service. Il n'est pas contesté qu'un autre cuisinier a été engagé à la mi-mai 2022, ce qui suppose que la prétendue réorganisation, notamment en terme de réduction du nombre de couverts, n'était pas définitive.

Si c'est la peur d'une reprise des confinements qui a motivé temporairement le prétendu changement d'organisation, on peut s'interroger sur la rapidité de cette décision de licenciement plutôt que d'envisager une mise en chômage économique ou pour cause de force majeure et sur l'absence de prestation de préavis. En tout état de cause, le licenciement n'apparaissait pas être le moyen le plus approprié puisqu'on ignorait à quel moment les confinements seraient levés. S'il est exact qu'il n'appartient pas à la juridiction d'apprécier la façon dont un chef d'entreprise dirige celle-ci, en l'espèce il appartient bien à l'employeur de démontrer qu'il n'y a pas eu de discrimination, ce qui implique un examen sur la proportionnalité de la mesure contestée.

28.

A l'estime de la cour, au regard de ces différents éléments, la SRL n'établit pas que le licenciement est justifié par un motif légitime et qu'il était approprié compte tenu des circonstances de l'époque.

L'indemnité de 6 mois est due. Son montant n'est pas contesté. Monsieur G réclame toujours un montant à titre provisionnel sans mentionner les éléments qui lui manqueraient pour chiffrer définitivement sa créance. Plus de trois ans après le licenciement, la cour estime que ce montant doit être considéré comme définitif.

6.2.2 Le licenciement manifestement déraisonnable

6.2.2.1 *En droit*

Le droit de connaître les motifs du licenciement

29.

La convention collective de travail n°109 du 12.02.2014 concernant la motivation du licenciement entrée en vigueur le 01.04.2014 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement.

Elle précise toutefois en son article 2 qu'elle ne s'applique pas aux travailleurs licenciés durant les six premiers mois d'occupation.

30.

L'article 4 de la CCT 109 conclue au sein du CNT dispose que :

« Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin.

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail. »

L'article 5 poursuit :

« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.

La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».

L'article 6 de la CCT prévoit que l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Enfin, selon l'article 7, si l'employeur ne communique pas les motifs concrets, il est redevable au travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération à moins qu'il ait communiqué ceux-ci de sa propre initiative, conformément à l'article 6.

La notion de licenciement manifestement déraisonnable

31.

L'article 8 de la CCT 109 dispose :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »

Le licenciement manifestement déraisonnable suppose donc deux conditions cumulatives :

- un motif sans lien avec l'aptitude, la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ;
- une décision de licencier que n'aurait pas prise un employeur normal et prudent.

Cette seconde condition doit être entendue en ce sens que même si le licenciement est lié à la conduite ou à l'aptitude, les motifs doivent pour autant être légitimes¹³.

Le commentaire du texte de la CCT précise :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement.¹⁴ Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable. En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager. Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot "manifestement" à la notion de "déraisonnable" vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

32.

Concrètement, la cour est donc amenée à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur (un des trois motifs précités), sa réalité, le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement et sa légitimité dans les limites du contrôle marginal décrit.¹⁵

¹³ Cass. 22 novembre 2010, S090092N, publié sur www.juportal.be concernant l'ancien article 63 de loi du 3 juillet 1978 dont les principes restent applicables

¹⁴ Souligné par la cour

¹⁵ CT Liège, 15 janvier 2019, RG 2018/AL/186.

Comme le rappelle notre cour autrement composée dans un arrêt du 12 février 2020¹⁶ :

« l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose).

L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

(...)

Le caractère marginal du contrôle judiciaire prévu par l'article 8 de la CCT et qui porte sur l'analyse des motifs du licenciement est exprimé par le terme manifestement déraisonnable et par le fait qu'il doit s'agir d'une décision qui n'aurait jamais été prise par un employeur normal et prudent.

(...)

L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement .Le motif suppose toutefois de justifier de nécessités qui portent sur l'intérêt de fonctionnement de l'entreprise qui ne se confond pas avec une logique d'intérêts purement financiers du groupe international dont l'employeur fait partie ».

Un licenciement raisonnable reposant sur la conduite ou l'aptitude du travailleur n'exige pas nécessairement une faute dans le chef du travailleur. ¹⁷

La charge de la preuve

33.

Quant à la preuve des motifs, l'article 10 de la CCT détermine la répartition de la charge de la preuve :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués

¹⁶ CT liège 12 février 2020, RG 2018 /AL/781, www.juportal.be

¹⁷ Cass. 15.10.2018, n°S.18.0010.F/1 et n° S.18.0029 publiés sur www.terra.laboris.be

qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable. - Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »

Le rapport au Roi de la CCT 109 précise à ce sujet :

« En cas de contestation concernant le caractère manifestement déraisonnable ou non du licenciement, il est prévu un régime de la charge de la preuve.

Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

Il appartient toutefois à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

Par ailleurs, il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail ».

34.

L'article 10 de la Convention est moins clair qu'il n'y paraît puisqu'en l'espèce, si l'on considère que l'employeur a communiqué les motifs, il ne lui appartiendrait plus de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable. Il est évident toutefois que dans la mesure où ces motifs sont contestés par le travailleur, l'employeur a la charge de la preuve, à tout le moins des faits constituant les motifs du licenciement. En effet, la cour partage l'avis de plusieurs auteurs selon lesquels on verrait mal que l'employeur puisse échapper à l'obligation de démontrer la réalité des faits évoqués dans son courrier¹⁸. Toutefois une fois établis, ces motifs peuvent être présumés manifestement raisonnables.

Dans cette hypothèse, si le travailleur estime le licenciement manifestement déraisonnable, il lui appartiendra de prouver ce caractère déraisonnable.

¹⁸ Cfr - L. Dear, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable » in *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Anthémis, Limal, 2014, p.236 citant S. Gérard, AV Michaux et E Crabeels, « La CCT n° 109 imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et- déjà- de nombreuses questions, chr. dr. soc. 2014, liv 3, p.140.

- S. Gilson, « Licenciement abusif et / ou manifestement déraisonnable : le point sur la question » in *La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination*, Anthémis, Limal, 2015, p.124.

La sanction

35.

La sanction visée à l'article 9 de la CCT consiste en une indemnité qui correspond à une fourchette allant de 3 semaines de rémunération à 17 semaines de rémunération en fonction de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Le nombre de semaines de la sanction relève du pouvoir d'appréciation du juge.

D'une façon générale, les motifs déshonorants, l'intention de nuire, le licenciement en représailles d'une revendication légitime, voire l'absence de motifs justifient une indemnité élevée.

Le cumul avec d'autres indemnités

36.

L'article 9 § 3 de la CCT règle, à première vue, le problème du cumul :

« L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».

Néanmoins le travailleur a le choix entre l'indemnité forfaitaire ou l'indemnisation du dommage réel si l'on se réfère au commentaire de cet article :

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

***En lieu et place** de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil. »*

37.

Le cumul de l'indemnité avec des dommages et intérêts pour licenciement abusif est admis par une partie de la jurisprudence à laquelle la cour adhère, à condition que le travailleur apporte la preuve d'une cause et d'un dommage différents. Le licenciement manifestement déraisonnable vise les motifs invoqués de sorte que lorsque que l'abus porte sur les circonstances du licenciement, la cause est différente. Cela ressort du commentaire de

l'article 8 qui énonce que : « le contrôle du caractère raisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement »¹⁹.

Encore faut-il ne pas indemniser deux fois le même dommage, ce que devra établir le travailleur.

Le cumul de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable avec l'indemnité pour discrimination est rarement admis en jurisprudence²⁰, le principe étant que seules les indemnités expressément visées à l'article 9 de la CCT 109 peuvent être cumulées.²¹

6.2.2.2 En l'espèce

38.

Monsieur G a été licencié durant les 6 premiers mois de son occupation, celle-ci ayant débuté le 1^{er} juillet 2021.

Il estime que la condition selon laquelle la convention collective n° 109 ne s'appliquerait pas aux travailleurs licenciés durant les 6 premiers mois d'occupation est illégale au motif qu'elle serait contraire aux principes d'égalité puisqu'elle traite distinctement des travailleurs d'une même catégorie sur la base d'un critère injustifié.

En admettant que la cour suive son raisonnement, la cour rappelle que l'indemnité prévue par la CCT 109 n'est, en principe, pas cumulable avec une autre indemnité due à l'occasion de la fin du contrat de travail.

39.

En l'espèce, Monsieur G estime que :

- les causes sont différentes. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable trouve sa cause dans le licenciement alors que l'indemnité pour discrimination est fondée sur l'existence de la seule discrimination.
- Les dommages sont différents. Le dommage résultant d'un licenciement manifestement déraisonnable est un dommage moral subi du fait que l'employeur l'a licencié alors qu'il reste en défaut de démontrer qu'il était lié à son attitude, son

¹⁹ O Bauchau et M Merveille, « Chronique de jurisprudence sur le cumul des indemnités de fin de contrat (2515- 2021) », *Or*, 2022/3, p14

²⁰ La cour du travail de Mons estime qu'il s'agit de causes différentes et que les indemnités réparent des préjudices distincts : CT Mons, 23 septembre 2022, *Or* 2023, liv 3, p32

²¹ F SCHAPIRA, « Le licenciement pour désorganisation causée par l'incapacité de travail : 10 ans de jurisprudence », *Or* 2025/1, p4 ; CT Bruxelles, 5 avril 2023, RG2019/AB/781, *JLMB* 2023, liv 37, p.1657 ; CT Bruxelles, 23 mai 2023, *Or*, liv 9, p26

aptitude ou aux nécessités de l'entreprises alors que le dommage résultant de la discrimination est davantage une sanction civile afin d'assurer l'effectivité de l'interdiction de la discrimination.

40.

La cour estime que Monsieur G ne peut pas prétendre avoir droit à une indemnité parce qu'il a été discriminé en étant licencié à cause de son état de santé et à la fois soutenir qu'il a droit à une indemnité résultant d'un licenciement déraisonnable vu l'inconsistance du motif allégué.

Si l'indemnité de rupture couvre la perte du contrat de travail, l'indemnité de discrimination est une indemnité qui, contrairement à ce qu'invoque Monsieur G, couvre bien son dommage moral comme cela ressort à suffisance de l'article 18 susmentionné qui fait état expressément de la possibilité pour la victime de réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle. La victime a d'ailleurs le choix soit de prouver l'étendue de son préjudice, soit de choisir une indemnisation forfaitaire.

En invoquant que son licenciement est manifestement déraisonnable parce qu'il n'est pas lié à son attitude, sa conduite ou aux nécessités de l'entreprise, Monsieur G réclame également une indemnité liée au fait qu'il a été licencié pour un motif illégitime, en l'espèce son état de santé.

Il ne sollicite donc pas réparation d'un préjudice distinct qu'il aurait subi à cause de circonstances spécifiques dans la façon de licencier. Dans ces conditions, la cour estime que les indemnités ne peuvent se cumuler.

Il n'y a donc pas lieu d'examiner si la condition d'occupation minimale de 6 mois est contraire aux principes d'égalité de traitement.

6.2.3 Dommages et intérêts pour licenciement abusif eu égard aux circonstances du licenciement

6.2.3.1 En droit

41.

Pour obtenir une indemnisation résultant d'un abus de droit, la victime doit établir une faute dans le chef de son cocontractant, un dommage qui soit différent de la perte de son contrat de travail (couvert par l'indemnité de rupture) et le lien de causalité.

Il appartient au demandeur en justice d'établir les faits ou les actes juridiques sur lesquels se fonde sa prétention. Ce principe consacré par l'article 1315 al 1 de l'ancien Code civil. La preuve peut être rapportée par tous moyens de droit, notamment par témoignages ou par des présomptions graves, précises et concordantes, laissées à l'appréciation du juge du fond.

42.

L'abus de droit est généralement apprécié au regard du principe d'exécution de bonne foi des conventions, prôné par l'article 1134 de l'ancien Code civil²² ²³. La Cour de cassation estime que ce principe interdit à une partie d'abuser des droits que la convention lui a conférés et qu'un abus consiste en l'exercice des droits d'une manière qui excède les limites de l'exercice normal de ces droits par une personne prudente et diligente²⁴. Elle considère que c'est notamment le cas lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire de droit. Dans l'appréciation des intérêts en présence, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause²⁵.

Il est admis que l'exercice d'un droit peut se révéler excessif et être constitutif d'un abus de droit, notamment dans les hypothèses suivantes²⁶ :

- l'exercice du droit avec la seule intention de nuire ;
- l'exercice du droit en causant un préjudice à autrui sans aucun intérêt pour soi ou sans intérêt appréciable ;
- l'exercice d'un droit de façon téméraire, imprudente, légère ou insouciant et causant un dommage à autrui qui aurait pu être évité ;
- le choix de la manière la plus dommageable à autrui parmi les différentes manières possible d'exercer le droit avec le même intérêt pour soi ;
- l'existence d'une disproportion entre le dommage provoqué et l'intérêt procuré ;
- lorsqu'il est détourné de sa finalité.

L'acte juridique que constitue la rupture doit être concrètement abusif (motif volontairement inexact, manque de prudence, dépassement manifeste de l'exercice du droit, circonstances qui accompagnent la rupture).²⁷ En revanche le motif de la rupture ne doit pas nécessairement reposer sur une faute du travailleur.

²² Cet article était toujours d'application au moment des faits

²³ CT Mons 9 avril 2019, RG 2018/AM/125, www.terra.laboris.be ; H. Deckers, « La théorie civiliste de l'abus de droit et sa place par rapport à la CCT n°109 relative à la motivation du licenciement » in *Les mécanismes civilistes dans la relation de travail*, Anthémis, Limal, 2020, p.851

²⁴ Cass 1^{er} février 1996, *Bull.*1996, , p.158

²⁵ Cass. 9 mars 2009, *JT*, p 392

²⁶ « *Le Licenciement abusif* » Etudes pratiques de Droit Social, Charles-Eric Clesse, Kluwer 2005, p. 106-107 ; W. Van Echoutte et N. Neuprez, *Compendium social 2009-2010*, t 2, p. 2198

²⁷ CT Liège, 12 septembre 2018, RG 2017/au/64 citant CT Mons, 3^{ème} ch., 10/09/1992, RG n° 8317 et 21/04/1994, J.L.M.B., 1994, p.1409 et M. Jourdain, « Motif grave et licenciement abusif », in *Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales*, Anthémis, 2011, pages 395 et suivantes.

6.2.3.2 En l'espèce

43.

A l'instar de ce qui a déjà été développé ci-dessus, Monsieur G ne peut cumuler deux indemnités qui couvriraient le même dommage (licenciement sans motif légitime).

Monsieur G estime qu'il y a eu abus de droit parce qu'il a été licencié peu de temps après avoir été incité par son employeur à déménager près de son lieu de travail et que ce licenciement intervient à un moment inopportun en raison de son état de santé et de son isolement.

44.

Il reproche également à l'employeur d'avoir envoyé une copie de la lettre de licenciement à l'adresse de ses parents, ce qui a eu des conséquences sur l'état de santé de sa mère qui en a pris connaissance.

La SRL conteste avoir incité Monsieur G à déménager mais indique l'avoir aidé à trouver un logement.

Rien au dossier ne permet d'établir que l'employeur a imposé, ni même incité, Monsieur G à venir s'installer à S. La SRL a d'ailleurs immédiatement contesté cette affirmation dans son courrier du 4 mai 2022.

Le fait que Monsieur G se soit retrouvé, après son licenciement, dans un village où il n'avait aucune attache résulte de sa volonté de s'y être domicilié et est une conséquence de la perte de son contrat. Surabondamment, rien ne garantissait à Monsieur G d'être engagé sur du long terme d'autant qu'en 2021, il subsistait encore des incertitudes sur les suites de la pandémie. Monsieur G aurait pu aller s'installer à Bastogne s'il ne voulait pas être isolé, tout comme il aurait pu retrouver du travail dans la région de Bastogne s'il voulait travailler près de son nouveau domicile.

45.

Par ailleurs, il invoque un dommage déduit de l'impossibilité de cumuler une indemnité de rupture avec des indemnités de mutuelle, ce qui n'est pas imputable à l'employeur mais résulte de l'application de la loi.

Enfin, la prétendue publicité que l'employeur aurait faite en envoyant une copie du courrier de licenciement à l'adresse de ses parents ne peut être considérée comme une faute ayant provoqué des problèmes de santé à sa mère qui n'est pas à la cause. Non seulement, il n'est pas démontré que le courrier était adressé aux parents eux-mêmes qui n'auraient pas dû l'ouvrir en raison du secret de la correspondance. Mais il n'est pas davantage rapporté une volonté méchante dans le chef de la SRL dans l'envoi de ce courrier. Enfin, le lien de causalité

entre la prise de connaissance du courrier de licenciement par la mère et ses problèmes de santé de santé n'est pas établi.

La cour estime cette demande non fondée.

6.2.4 Domages et intérêts vu le comportement de l'employeur après le licenciement

46.

Monsieur G reproche à la SRL d'avoir entravé sa candidature auprès d'un dénommé L en avril 2024, ce que conteste la SRL. Il réclame une indemnité de 5.000 €.

La SRL reconnaît que Monsieur L l'a contactée pour avoir un avis sur Monsieur G. Elle indique avoir précisé à Monsieur L qu'elle préférerait ne pas donner d'avis car il y avait un litige en cours.

Or, ne constitue pas une faute le fait de répondre à un employeur qui cherche à avoir des informations sur un candidat. En outre, bien que les différentes attestations déposées au dossier de l'employeur ne soient pas conformes à l'article 961 du Code judiciaire, on peut supposer que Monsieur L qui disposait du CV de Monsieur G a contacté plusieurs anciens employeurs de Monsieur G. En tout état de cause, la cour ignore ce qui a réellement été dit lors de la conversation avec la SRL.

Cette demande est non fondée.

6.3 Dépens

47.

Les dépens sont à charge de la partie succombante.

Les parties ayant succombé chacune partiellement et proportionnellement, ils seront compensés.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Déclare les appels principal et incident recevables.

Annule le jugement.

Statuant sur les demandes initiales,

Dit la demande d'indemnité pour discrimination fondée.

Condamne la SRL au paiement de la somme de 13.324,65 € bruts à titre de dommages et intérêts pour discrimination sur l'état de santé, augmentée des intérêts de retard au taux légal et de la capitalisation des intérêts à dater du 22 septembre 2023.

Dit les autres demandes non fondées.

Compense les dépens.

Délaisse à la SRL la contribution destinée au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne versée au greffe lors du dépôt de la requête d'appel (articles 4 et 5 de la loi du 19/03/2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Ariane GODIN, conseiller faisant fonction de président,
Guy MAGERMANS, conseiller social au titre d'employeur,
Alain MARTIN, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de Stéphane HACKIN, greffier

Conformément à l'article 785, alinéa 1 du Code Judiciaire, le président de cette chambre constate l'impossibilité de signer de Monsieur Guy MAGERMANS et de Monsieur Alain MARTIN, ci-avant mieux identifiés, qui ont concouru à cet arrêt.

Le Greffier

Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 8-B de la Cour du travail de Liège, division de Neufchâteau, au Palais de Justice, Place Charles Bergh 7 à 6840 Neufchâteau, le **14 mai 2025**

par Madame Ariane GODIN, conseiller faisant fonction de président, assistée de Monsieur Stéphane HACKIN, greffier, qui signent ci-dessous

Le Greffier

Le Président