



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
EUR
JGR

Numéro du répertoire

2026 /

R.G. Trib. Trav.

23/389/A

Date du prononcé

13 avril 2026

Numéro du rôle

2025/AL/291

En cause de :

R A
C/
COMMUNE DE W

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 C

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire

**Droit du travail - contrat de travail – licenciement –
discrimination – état de santé actuel ou futur (loi du 10 mai
2007)**

EN CAUSE :

Monsieur A R, RRN, domicilié à

partie appelante, ci-après dénommée « *Monsieur R.* »

ayant comparu par son conseil, Maître Stéphane ROBIDA, avocat à 4100 BONCELLES, route du Condroz 61-63

CONTRE :

La Commune de W, inscrite à la Banque-Carrefour des entreprises sous le numéro , dont le siège est établi à

partie intimée, ci-après dénommée « *la Commune* »

ayant pour conseil Maître Thierry WIMMER, avocat à 4840 WELKENRAEDT, rue Mitoyenne 9 et ayant comparu par Maître Gaetan BIHAIN

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 11 mars 2026, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 19 février 2025 par le tribunal du travail de Liège, division Verviers, 1^{ère} chambre (R.G. 23/389/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 7 mai 2025 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 28 mai 2025 ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Verviers, reçu au greffe de la cour le 14 mai 2025 ;

- l'ordonnance rendue le 11 juin 2025, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 11 mars 2026 ;
- les conclusions, ainsi que les conclusions de synthèse de la partie intimée, reçues au greffe de la cour respectivement les 18 août 2025 et 28 novembre 2025 ;
- les conclusions de la partie appelante, reçues au greffe de la cour le 30 octobre 2025 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée, reçu au greffe de la cour le 28 novembre 2025 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante, reçu au greffe de la cour le 30 octobre 2025 ;
- l'apostille de l'auditorat général de Liège, remise au greffe de la cour le 17 février 2026, précisant que son Office ne prendrait pas ce dossier en communication ;

Lors de l'audience publique du 11 mars 2026, les conseils des parties ont plaidé et la cause a été prise en délibéré.

I. LES FAITS PERTINENTS DE LA CAUSE

1

Monsieur R. est occupé à temps plein par la Commune à partir du 1^{er} juin 2018, d'abord dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée de 3 mois puis directement après dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée prenant cours le 1^{er} septembre 2018.

Selon l'exposé concordant des faits par les parties, Monsieur R. est principalement affecté à la conduite du tracteur de la Commune (pour effectuer les déneigements, les épandages, le nettoyage des avaloirs et le fauchage des bords de route). Compte tenu de ses compétences en la matière, il travaille également dans l'atelier mécanique, où il a notamment remplacé Monsieur L.

2

Il n'est pas contesté qu'au cours de son occupation, Monsieur R. est régulièrement absent pour cause de maladie, en particulier en raison de problèmes de dos.

Il fait appel à la médecine du travail en 2021.

Le 11 février 2021, la médecine du travail rédige un formulaire d'évaluation de santé qui déclare Monsieur R. apte au poste exercé mais qui formule la recommandation suivante :

« Une analyse des risques des équipements mobiles est conseillée surtout concernant les chocs et vibrations transmis par le siège. En cas d'aggravation des symptômes, la situation sera réévaluée. »

L'analyse des risques est réalisée et donne lieu à un rapport du 21 mai 2021, reprenant différentes recommandations concernant le tracteur, son entretien, son aménagement et son usage.

Le 14 juillet 2021, la médecine du travail évalue l'état de santé de Monsieur R. et considère qu'il ne peut plus être affecté à des activités provoquant des chocs au niveau du dos (par exemple la conduite du tracteur).

Le 9 août 2021, la médecine du travail considère qu'il dispose des aptitudes suffisantes pour son poste de travail mais prohibe toute activité provoquant des chocs au niveau du dos, dont notamment la conduite du tracteur.

Cette conclusion est encore réitérée le 8 mars 2022.

3

Par courrier du 10 mai 2022, la Commune convoque Monsieur R. pour une audition le 24 mai 2022.

Dans ce courrier, elle l'informe qu'une mesure de licenciement est envisagée pour les motifs suivants :

« - Absences prolongées et récurrentes

- Perturbation et désorganisation du service, du fait de ces absences — à cause des absences prolongées et répétées et de problèmes médicaux, des perturbations importantes dans l'activité du service sont apparues :

A. Affectation d'un autre ouvrier à la manipulation du tracteur

B. L'atelier mécanique en surnuméraire.

C. La planification des tâches perturbée.

Vos absences récurrentes et l'impossibilité de pouvoir vous affecter à la gestion et à la manipulation du tracteur désorganisent le service. Il n'est plus possible de préparer le travail journalier ni les prévisions des tâches à moyen terme en 'calculant' avec votre présence. Lorsque vous êtes présent, c'est effectivement pour augmenter le nombre de travailleur en numéraire. »

4

Monsieur R. est auditionné le 24 mai 2022. Le procès-verbal rédigé à cette occasion mentionne :

« Considérant que l'Administration doit pouvoir compter sur la présence de ses agents pour assurer l'exécution des travaux devant être accomplis ;

Considérant que [Monsieur D.], un jeune ouvrier engagé pour les espaces verts, a dû être formé pour le tracteur pour parer à toutes les absences de [Monsieur R.], déforçant l'équipe des espaces verts;

Considérant qu'à son retour, [Monsieur R.] a été assigné à l'atelier mécanique, en surnuméraire puisque [Monsieur S.] était déjà affecté à cet atelier depuis juin 2019 pour succéder à l'ouvrier polyvalent mécanicien [Monsieur L.] ;

Considérant que le caractère récurrent et excessif du nombre des absences de l'intéressé complique manifestement l'organisation des travaux par les responsables du service technique;

Considérant que l'exécution du contrat de travail conclu avec l'intéressé est continuellement suspendue et donc perturbée, provoquant une désorganisation qui ne peut être acceptée plus longtemps ;

Considérant, dès lors, le bien-fondé d'une procédure visant à mettre un terme au contrat de travail de cet agent;

Considérant toutefois qu'il ressort de l'audition de l'intéressé qu'un mi-temps serait la solution à ses multiples absences ;

à l'unanimité, décide,

- de proposer à [Monsieur R.] un nouveau contrat à mi-temps, afin de répondre aux besoins du service en adaptant ses tâches puisqu'il n'est plus possible de l'affecter à des travaux qui peuvent provoquer des chocs au niveau du dos, [Monsieur R.] devant être présent de manière constante lors de ces journées de travail;*
- Si la proposition ne convient pas, de procéder au licenciement de [Monsieur R.] »*

5

Suite à cette audition, le 27 mai 2022, Monsieur R. adresse à la Commune l'e-mail suivant :

« Je souhaiterais par ce courriel vous faire une demande officielle de demande de crédit-temps.

Cela fait plusieurs mois que cette idée est en discussion au sein de notre foyer, cela aurait été une solution pour justifier en partie mes absences. Raison pour laquelle j'avais demandé à [Monsieur B.] des simulations de salaire.

Je souhaiterais en effet occuper un emploi à hauteur d'un mi-temps au sein de la Commune au plus tôt.»

6

Par courrier recommandé daté du 31 mai 2022, la Commune met fin au contrat de travail de Monsieur R. moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis couvrant une période de 13 semaines.

La motivation de cette décision est identique à celle reprise dans la convocation précitée du 10 mai 2022.

Le C4 délivré mentionne comme motif précis du chômage : « *absences nombreuses et récurrentes désorganisant le service* ».

7

Par courrier recommandé du 7 juin 2022, la Commune adresse à Monsieur R. l'extrait du registre aux délibérations du collège communal relatif à la décision de licenciement.

Cette délibération mentionne notamment ce qui suit :

« Vu sa décision du 24 mai 2022 de proposer à [Monsieur R.], pour ne pas aboutir à une rupture de la relation de travail, un nouveau contrat à mi-temps répondant aux besoins du service en adaptant ses tâches puisqu'il n'est plus possible de l'affecter à des travaux qui peuvent provoquer des chocs au niveau du dos, l'intéressé devant être présent de manière constante lors de ces journées de travail;

Qu'une réunion a été organisée avec l'intéressé ce mardi 24 mai à 15 h 30 en présence de [Messieurs N., S., Madame S. et Monsieur B.] afin de lui soumettre cette proposition ;
Considérant qu'il avait été convenu oralement et de commun accord, lors de cette réunion, de la rupture de commun accord du contrat actuel à temps plein et de la signature d'un contrat à durée indéterminée à raison de 21/38 à partir du 1^{er} juin 2022, réparti sur 2 jours 1/2 de travail, du lundi au mercredi midi (...);

Vu [que Monsieur R.] s'est rétracté oralement en date du 25 mai 2022 en soumettant oralement une nouvelle proposition, avançant des raisons pécuniaires et évoquant notamment la perception de compléments de salaires ONEM ou communaux ;

Vu le mail du 27 mai 2022 par lequel l'intéressé fait part à [Madame S.] de son souhait de démarrer une interruption de carrière à mi-temps en ces termes: (...);

Vu que cette demande ne correspond pas à ce qui a été convenu lors de la réunion du 24 mai 2022;

Considérant que l'interruption de carrière à mi-temps pour un travailleur à temps plein, réduirait les prestations à une fraction horaire 19/38 heures, en lieu et place des 21/38^e évoqués entre parties;

Considérant que la fraction de 21/38 heures avait, de commun accord, été validée afin de permettre un bon déroulement de l'organisation du service communal;

Que le Collège communal ne peut rallier cette proposition, ne pouvant accepter l'alternative proposée en ce qu'elle permettrait toujours le cas échéant un retour à temps plein ultérieurement, ce qui n'apparaît ni adéquat ni envisageable au regard de l'organisation du service et de son fonctionnement ;

Considérant que le Collège communal confirme, par la présente, la volonté de licenciement de [Monsieur R.] au regard de motifs pertinents fondés sur les nécessités du fonctionnement de la Commune au regard de difficultés organisationnelles incontestables liées à la situation et aux absences récurrentes de l'intéressé ;

À l'unanimité, constate que la proposition soumise par [Monsieur R.] ne correspond pas à la décision du 24 mai 2022;

À l'unanimité, décide de procéder au licenciement de [Monsieur R.] pour le motif suivant : nécessités du fonctionnement de [la Commune] au regard de difficultés organisationnelles liées à la situation et aux absences récurrentes de l'intéressé, de telle sorte que le 31 mai 2022 soit son dernier jour en qualité de membre du personnel communal. »

8

Par courrier du 28 juillet 2022, Monsieur R. demande à la Commune les motifs concrets de son licenciement en vertu de la CCT 109, dont il demande l'application par analogie.

Le 2 août 2022, la Commune lui répond en renvoyant ses courriers recommandés des 31 mai et 7 juin 2022, dans lesquels, indique-t-elle, figurent les motifs concrets de son licenciement.

II. LA DEMANDE ORIGINALE – LE JUGEMENT DONT APPEL – LES DEMANDES EN APPEL

9

Monsieur R. introduit la présente procédure par requête déposée le 30 mai 2023.

En instance, il demande au tribunal de :

- condamner la Commune au paiement d'un montant de 20.203,37 EUR brut à titre d'indemnité pour discrimination due à son état de santé et ce en application de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 31 mai 2022 jusqu'à complet paiement ;
- condamner la Commune au paiement d'un montant de 13.209,90 EUR brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et/ou licenciement abusif en application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail et/ou abus de droit à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 31 mai 2022 jusqu'à complet paiement ;
- condamner la Commune aux dépens liquidés dans le chef de Monsieur R. à l'indemnité de procédure de 3.000,00 EUR et la contribution BAJ de 24,00 EUR.

10

Par son jugement du 19 février 2025, le tribunal dit l'action recevable mais non fondée.

Il condamne Monsieur R. au paiement des dépens de la Commune liquidés à :

- 3.000,00 EUR à titre d'indemnité de procédure ;
- 24,00 EUR à titre de contribution au fond budgétaire.

11

Monsieur R. interjette appel de ce jugement par requête déposée le 7 mai 2025.

Au terme de ses conclusions d'appel, il demande qu'il soit fait droit à ses demandes telles que formulées en instance et que la Commune soit condamnée aux dépens, liquidés dans son chef comme suit :

- l'indemnité de procédure d'instance de 3.000,00 EUR
- la contribution BAJ d'instance de 24,00 EUR
- l'indemnité de procédure d'appel de 3.139,53 EUR
- la contribution BAJ d'appel de 26,00 EUR.

A l'audience, Monsieur R. indique que sa demande d'une indemnité de licenciement abusif est subsidiaire, pour l'hypothèse où l'indemnité pour discrimination ne lui serait pas accordée. Il lui en a été donné acte.

12

La Commune demande confirmation du jugement d'instance.

Elle demande que Monsieur R. soit condamné aux frais et dépens, liquidés comme suit :

- indemnité de procédure d'instance : 3.000,00 EUR
- indemnité de procédure d'appel : 3.139,53 EUR.

III. LA DECISION DE LA COUR

A. RECEVABILITE DE L'APPEL

13

Il ne résulte d'aucune pièce déposée par les parties que le jugement dont appel aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du code judiciaire, ont été respectées.

L'appel est recevable.

B. FONDEMENT DE L'APPEL

B.1. L'INDEMNITE DE DISCRIMINATION FONDEE SUR L'ETAT DE SANTE

B.1.1. Rappel des principes

14

Le « principe de non-discrimination » trouve sa source dans de nombreuses dispositions internationales, supranationales, nationales et sectorielles.

Au niveau national, il s'agit principalement de trois lois du 10 mai 2007 :

- La loi générale du 10 mai 2007 (dite « loi cadre ») tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (qui remplace la loi du 25 février 2003) ;
- La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les hommes et les femmes (dite « loi genre ») (qui remplace la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes) ;
- La loi du 30 juillet 1981 – telle que modifiée par la loi du 10 mai 2007 – tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie (dite « loi race »).

Ces trois lois d'ordre public¹ instituent une liste fermée de critères de discrimination, ce que la Cour constitutionnelle a considéré comme conforme à la Constitution et aux normes supranationales².

15

La loi cadre transpose en droit belge la directive européenne 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Elle a, selon son article 3, pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur les critères protégés.

Les critères protégés visés sont énumérés à l'article 4. Dans sa version telle qu'en vigueur au jour du licenciement, l'article 4 vise notamment l'état de santé actuel ou futur³.

En vertu de son article 5, §1^{er}, 5°, elle s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne les relations de travail.

L'article 6 §2 donne des exemples des aspects de la relation de travail qui sont visés. Il cite notamment les dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, la décision de licenciement.

16

¹ Cass., 16 juin 2014, *Chron. D.S.*, 2014, pp. 316 et 317 ; Cass., 16 septembre 2013, C.12.0032.F.

² C.const., 12 février 2009, RG n°17/2009.

³ Depuis sa modification par la loi du 20 juillet 2022, il vise l'état de santé, sans autre précision.

Dans les matières qui relèvent de son champ d'application, la loi cadre interdit toute forme de discrimination (article 14), soit notamment :

- la discrimination directe ;
- la discrimination indirecte.

17

Les notions de discrimination directe ou indirecte sont définies au départ des notions de distinction directe et indirecte (article 4).

La distinction directe est « *la situation qui se produit lorsque, sur la base d'un ou plusieurs 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;* »

La distinction indirecte est « *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 concernées par un ou plusieurs des critères protégés.* »

La discrimination directe ou indirecte est respectivement la distinction directe ou indirecte fondée sur un ou plusieurs critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la loi (article 4).

Une distinction directe ou indirecte fondée sur un critère protégé est donc autorisée si elle est justifiée au regard du titre II de la loi cadre (voir les articles 7 à 11 évoqués ci-dessous).

18

Une distinction directe fondée sur l'état de santé ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination si elle est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires (article 7 de la loi cadre).

Une distinction indirecte fondée sur l'état de santé constitue une discrimination indirecte sauf si il est démontré que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte est objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires (article 9 de la loi cadre).

Enfin, une distinction directe ou indirecte fondée sur un critère protégé ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination, lorsque cette distinction directe ou indirecte constitue une mesure d'action positive ou lorsqu'elle est imposée par ou en vertu d'une loi (articles 10 et 11 de la loi cadre)

19

L'article 28 de la loi cadre règle la charge de la preuve.

La personne qui s'estime victime de discrimination, doit invoquer devant le juge des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur un ou plusieurs des critères protégés. Une fois ces éléments établis, c'est au défendeur de démontrer qu'il n'y a pas eu discrimination.

Cet aménagement de la charge de la preuve ne constitue pas un renversement : la personne qui se prétend victime de discrimination doit prouver des faits qui semblent indiquer que le traitement défavorable qu'elle subit est motivé par des motifs illicites⁴.

Les présomptions ne doivent toutefois pas être appréciées de manière trop stricte, sous peine de ne pas atteindre l'objectif de la loi anti-discrimination : protéger la partie la plus faible en partageant la charge de la preuve⁵. La présomption est donc établie quand un faisceau d'indices confère au comportement du défendeur un caractère suspect.

L'article 28 §2 précise ce qu'il faut entendre par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un ou plusieurs des critères protégés.

Il s'agit entre autres mais pas exclusivement :

- 1° des éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un ou plusieurs des critères protégés; entre autres, différents signalements isolés faits auprès de l'Institut ou l'un des groupements d'intérêts; ou
- 2° des éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

L'article 28 §3 précise ce qu'il faut entendre par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un ou plusieurs des critères protégés.

Il s'agit 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.

20

La victime d'une discrimination dans le cadre des relations de travail peut prétendre à une indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivalant 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;

⁴ C. const., 12 février 2009, R.G. n°17/2009 et J. RINGELHEIM, V. VAN DER PLANCKE, « Prouver la discrimination », in *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations*, Anthémis, CUP n°184, p.141.

⁵ C.T. Bxl, 8 janvier 2020, R.G. n°2017/AB/97, disponible sur www.terralaboris.be.

dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute (article 18 de la loi cadre).

B.1.2. Application dans les faits

a) Faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination

21

Monsieur R. considère que son licenciement constitue une discrimination prohibée fondée sur son état de santé. Il doit démontrer des faits de nature à présumer cette discrimination.

22

Comme le tribunal, la cour estime que Monsieur R. apporte la preuve de faits qui permettent de présumer que son licenciement constitue une discrimination fondée sur l'état de santé.

Ces faits sont les suivants :

- Monsieur R. a été déclaré inapte à la conduite du tracteur par la médecine du travail alors qu'il s'agissait de son affectation principale ; il a en effet été engagé en prévision du départ à la pension (intervenue entretemps) d'un ouvrier communal affecté à cette tâche (cf les notes datées du 7 août 2018 et du 30 octobre 2020 émanant vraisemblablement d'un membre du personnel affecté à la gestion des ressources humaines (pièces n°5 et 7 de la Commune) ainsi que de la note au collège du 10 mai 2022 (pièce n°12 de la Commune)) et ce jusqu'à ce que la médecine du travail recommande qu'il ne conduise plus le tracteur ;
- Il comptabilise de nombreuses incapacités de travail au cours de ses 4 années d'occupation, ainsi qu'il résulte de la pièce n°8 de la Commune, qui n'est nullement contestée ; sans être contredite sur ce point, la Commune fait état (dans ses conclusions et par référence à la note du collège du 10 mai 2022), entre le 1^{er} juin 2018 et le 31 janvier 2022, de 193 jours d'absence pour cause de maladie, et sur la période de douze mois s'étendant du 1^{er} février 2021 au 31 janvier 2022, de 130 jours de maladie, 34 jours de congé, 4 jours de congé de circonstance et 1 jour de présence obligatoire auprès d'un enfant malade ;
- La note du 10 mai 2022 soumise au Collège témoigne qu'en raison des absences prolongées et répétées de Monsieur R. et de ses problèmes de dos l'empêchant désormais de conduire le tracteur, des perturbations importantes dans l'activité du service sont apparues ;
- La convocation de Monsieur R. du 10 mai 2022 est tout à fait explicite quant à l'origine de la démarche de la Commune : elle envisage de le licencier car ses absences récurrentes et l'impossibilité de pouvoir l'affecter à la gestion et à la manipulation du tracteur désorganisent le service ;

- La lettre de licenciement du 31 mai 2022 fait écho à cette note et mentionne expressément à titre de motivation du licenciement : les absences prolongées et répétées de Monsieur R., la désorganisation du service liée à ces absences et à l'impossibilité de l'affecter au tracteur ;
- Le formulaire C4 renseigne quant à lui comme motif de rupture du contrat de travail « *les absences nombreuses et récurrentes désorganisant le service* ».

Il s'agit d'un faisceau d'indices qui confèrent au licenciement un caractère suspect.

L'existence d'une discrimination est donc présumée. Plus précisément, par référence aux définitions et principes rappelés ci-dessus, c'est l'existence d'une discrimination directe fondée sur l'état de santé actuel ou futur qui est présumée.

C'est en effet directement et non indirectement (par le biais de pratiques ou de décisions à première vue neutres) que l'état de santé de Monsieur R. est présumé être à l'origine du licenciement.

b) Tentative de renversement de la présomption de discrimination

23

La Commune doit démontrer que le licenciement de Monsieur R. ne constitue pas une discrimination directe.

24

Elle s'en réfère sur ce point à la motivation du jugement dont appel et à la note au Collège du 10 mai 2022 (pièce n°12 de son dossier).

En résumé, elle soutient donc qu'elle a subi une désorganisation de son service qui justifiait le licenciement.

Elle invoque trois points démontrant la désorganisation du service :

- L'impossibilité de maintenir Monsieur R. à la manipulation du tracteur et l'affectation d'un autre ouvrier à cette tâche :
A ce propos, la Commune expose qu'elle a été contrainte d'affecter Monsieur D. à cette tâche alors qu'il était affecté aux espaces verts, ce qui a donc déforcé cette dernière équipe ; elle ajoute que Monsieur R. ne peut plus être le *back up* de cet ouvrier, en sorte que cet ouvrier n'a aucun remplaçant ; le problème est donc double.
- L'atelier mécanique est en surnuméraire :
Suite au rapport de la médecine du travail, dès le retour au travail de Monsieur R. le 9 août 2021, il a été affecté à l'atelier mécanique. Or à ce poste il est en

surnuméraire car Monsieur S. a été engagé pour remplacer Monsieur L. en juin 2019.

- La planification des tâches perturbées :
Elle donne l'exemple d'une machine qu'il a démontée avant son absence du 16 novembre 2021 au 16 mars 2022, et qui n'a pu être remontée qu'à son retour.

25

Monsieur R. conteste que ses absences aient désorganisé le service.

Il invoque des arguments de différents ordres :

- Selon lui, ses absences sont continues et non discontinues et ce pour des périodes assez longues, ce qui devait permettre à la Commune de s'organiser. Il a d'ailleurs pu être remplacé pour conduire le tracteur.
- Il ne conteste pas qu'il était surnuméraire à l'atelier mécanique mais considère que sa proposition de voir ses prestations réduites à mi-temps dans le cadre d'un crédit-temps était en adéquation avec ces difficultés avancées par la Commune. Davantage encore, il soutient que sa proposition de travailler 19 heures par semaine rencontrait mieux encore les intérêts de la Commune que sa propre proposition de le faire travailler 21 heures par semaine, puisqu'il était « surnuméraire ».
- Il ajoute qu'il était engagé, selon son contrat, comme ouvrier polyvalent et non pour conduire le tracteur ni pour l'atelier mécanique. Il aurait donc pu être affecté à d'autres tâches et d'autres services.
- Il souligne que d'autres ouvriers avaient été engagés après lui et qu'il n'y avait pas de raison de le licencier, lui, plutôt qu'un autre ayant moins d'ancienneté.
- Il ajoute encore que son état de santé est dû à l'inaction de la Commune, qui n'a accompli aucune démarche pour améliorer ses conditions de travail malgré qu'il était constaté que le tracteur n'était pas adéquat.

26

Conformément aux principes rappelés ci-dessus, il y a discrimination directe sur base de l'état de santé lorsqu'il existe une distinction directe fondée sur l'état de santé si celle-ci n'est pas objectivement justifiée par un but légitime ou si les moyens mis en œuvre pour réaliser cet objectif ne sont pas appropriés et nécessaires.

La discrimination directe implique donc d'analyser les trois éléments suivants :

- L'existence d'une distinction directe

- La poursuite objective d'un but légitime
- Le caractère approprié et nécessaire du licenciement pour répondre à cet objectif

Ces trois étapes du raisonnement seront examinées ci-dessous.

Distinction directe

27

Pour les motifs exposés ci-dessus à propos de la présomption de discrimination, la cour estime que la distinction directe est établie.

La Commune a en effet décidé de licencier Monsieur R. en raison de ses absences répétées et de ses problèmes médicaux qui l'empêchent désormais de conduire le tracteur. Il est donc établi qu'il aurait été traité moins défavorablement s'il n'avait pas présenté ces problèmes de santé.

Licenciement objectivement justifié par un but légitime

28

Le but légitime invoqué par la Commune est de mettre fin à la désorganisation du service.

29

La note au Collège du 10 mai 2022 démontre que les absences de Monsieur R. et son inaptitude à conduire le tracteur ont désorganisé le service, sur base des trois éléments qui y sont évoqués, à savoir :

- le nécessaire remplacement de Monsieur R. pour conduire le tracteur,
- le caractère surnuméraire du personnel affecté à l'atelier mécanique
- et la perturbation de la planification des tâches.

Les deux premiers points ne sont pas, en tant que tels, contestés par Monsieur R⁶.

Il ne conteste que le troisième point. Il soutient que ses absences étaient longues et continues en sorte que la Commune devait pouvoir s'organiser.

Or sur base de la pièce n°8 de la Commune, non contestée, la cour constate, au contraire, que chaque absence pour maladie annoncée par Monsieur R. porte au maximum sur une période d'un mois (et ce une seule fois du 15 décembre 2021 au 16 janvier 2022) et bien plus souvent sur une période allant de 1 à 20 jours maximum, ces périodes étant souvent prolongées par une nouvelle absence.

⁶ Il considère seulement que ces éléments ne devaient pas aboutir à son licenciement, ce qui sera abordé, ci-dessous, dans le point « *Le licenciement était-il un moyen approprié et nécessaire pour parvenir à cet objectif ?* »

Monsieur R. a ainsi notamment connu deux longues absences, respectivement de mai à août 2021 et de novembre 2021 à mars 2022, mais il résulte des informations fournies qu'elles n'ont pas été annoncées d'emblée comme telles mais qu'elles sont constituées de prolongations successives (en général pour des périodes de 10 à 20 jours).

La Commune ignorait donc, à l'annonce de chaque absence, si elle serait ou non prolongée, ce qui rend particulièrement difficile la planification des tâches et contraint donc l'employeur à revoir constamment son organisation.

La désorganisation du service est donc démontrée.

30

La cour estime que l'objectif visant à mettre fin à la désorganisation est un but légitime.

Il est en effet normal voire indispensable que l'employeur veille à la bonne organisation de son entreprise et ce notamment dans l'intérêt commun de l'ensemble des travailleurs et en l'espèce, dans l'intérêts des habitants de la Commune.

La jurisprudence se prononce régulièrement en ce sens⁷.

Sur base de ce qui précède, la cour estime que le licenciement est objectivement justifié par un but légitime.

Le licenciement était-il un moyen approprié et nécessaire pour parvenir à cet objectif ?

31

Il y a lieu de décider si la décision de licencier Monsieur R. était appropriée pour atteindre cet objectif et si la Commune ne pouvait pas l'atteindre par une mesure moins radicale (caractère nécessaire de la mesure).

32

La cour constate que dans un premier temps, la Commune a, suite à l'audition de Monsieur R., envisagé de conclure avec celui-ci un nouveau contrat de travail à mi-temps (cf la délibération du 24 mai 2022) et que c'est suite à sa demande d'un crédit-temps du 27 mai 2022 qu'elle a décidé, dès le 31 mai 2022, de le licencier.

Il ressort de l'extrait du registre aux délibérations du 31 mai, que la Commune prend cette décision de licenciement parce que selon elle, il avait été convenu oralement, le 24 mai, de rompre le contrat de travail de commun accord et de signer un contrat de travail à durée indéterminée de 21 heures/38 par semaine à partir du 1^{er} juin 2022 et que Monsieur R. s'est rétracté oralement le 25 mai 2022 en soumettant une nouvelle proposition, qu'il a concrétisée par écrit dans sa demande d'un crédit-temps à mi-temps le 27 mai 2022.

⁷ Voy. notamment C. trav. Liège, 28 novembre 2023, RG2023/AL/23.

Dans ses conclusions d'appel, la Commune ne justifie pas expressément le refus du crédit-temps.

Elle s'en réfère à la position prise par le tribunal dans le jugement dont appel, lequel a indiqué que « *refuser le crédit-temps n'était par ailleurs pas dénué de pertinence puisque la Commune aurait alors dû conserver Monsieur à son service à temps plein avec les conséquences qui en résultent dont notamment la reprise des prestations à temps plein à l'initiative de Monsieur R.* »

Dans la délibération précitée du 31 mai 2022, la Commune justifie le refus du crédit-temps de la façon suivante :

- Il implique une fraction horaire de 19/38 heures alors que les parties avaient évoqué une durée de 21/38 heures.
- Le crédit-temps permettrait toujours « *le cas échéant un retour à temps plein ultérieurement, ce qui n'apparaît ni adéquat ni envisageable au regard de l'organisation du service et de son fonctionnement* ».

33

La cour estime qu'au regard de ces justifications, la Commune ne démontre pas que le crédit-temps n'était pas une option permettant de remédier à la désorganisation qu'elle invoque.

En effet, outre que selon l'extrait des délibérations du 24 mai 2022, c'est un contrat de travail à mi-temps qui était proposé à Monsieur R. et non un contrat de 21 heures par semaine comme elle le soutient, la Commune n'indique pas et *a fortiori* ne démontre pas en quoi une différence de deux heures (entre 21 heures et 19 heures) par semaine serait décisive pour son organisation ou son fonctionnement.

Ensuite, le seul fait que Monsieur R. pourrait « *ultérieurement* » « *le cas échéant* » revenir à temps plein n'est pas suffisant pour exclure l'option du crédit-temps.

Cette justification est en effet particulièrement vague. Elle ne fait pas référence au régime applicable au crédit-temps demandé, ni par conséquent à la durée possible d'une telle réduction des prestations dans le cadre d'un crédit-temps, ni à la marge de manœuvre éventuelle dont elle disposerait pour fixer cette durée avec Monsieur R.

Elle n'avance pas non plus que le crédit-temps serait d'une durée à ce point courte qu'il imposerait rapidement un retour à temps plein de Monsieur R.

Or compte tenu des compétences de Monsieur R. notamment en mécanique, domaine dans lequel elle a largement reconnu ses capacités, et de son engagement pour une fonction polyvalente d'ouvrier qualifié affecté à des travaux d'entretien, la Commune ne pouvait

d'emblée exclure qu'à l'issue de son crédit-temps (dont la durée envisagée n'est pas évoquée), des prestations de travail soient disponibles pour lui pour une occupation à temps plein (suite au départ par exemple de l'ouvrier affecté à l'atelier mécanique ou de la réaffectation de celui-ci à un autre poste, ou de tout autre changement par hypothèse imprévisible dans l'organisation des services).

34

Il résulte en réalité de la chronologie des faits que la Commune ne s'est pas réellement penchée sur cette alternative proposée par Monsieur R., qu'elle ne l'a pas réellement envisagée pour vérifier si cette option pourrait rencontrer à la fois ses objectifs de ramener de la stabilité dans l'organisation du service et l'intérêt de Monsieur R. et de cette façon, éviter son licenciement. Elle a simplement posé le constat que Monsieur R. n'acceptait pas purement et simplement sa proposition de contrat de travail à mi-temps pour décider de le licencier.

L'argument lié au retour ultérieur de Monsieur R. à temps plein, à l'issue de son crédit-temps, sans autre précision, est insuffisant pour exclure le crédit-temps comme solution envisageable pour remédier aux difficultés de la Commune et par conséquent pour démontrer que le licenciement était le moyen approprié et nécessaire pour mettre fin à la désorganisation des services de la Commune.

35

Dans son exposé des faits, la Commune soutient que la demande de Monsieur R. d'obtenir un crédit-temps était motivée par le souhait de développer son activité complémentaire.

Selon elle, il aurait fait part de son souhait par oral lors de son appel téléphonique faisant suite à la réunion du 24 mai 2022.

La cour ignore si la Commune entend tirer le moindre argument de cette affirmation.

A toutes fins utiles, la cour précise que cet élément est sans pertinence car, à la supposer réelle, cette volonté de Monsieur R. de développer son activité complémentaire est sans lien avec l'organisation interne de la Commune et les prestations de Monsieur R. pour celle-ci.

Il résulte des pièces du dossier et de l'exposé des faits par les parties que la Commune est informée de l'exercice de cette activité par Monsieur R. depuis son engagement et qu'aucun reproche ne lui a été fait à cet égard, la Commune considérant au contraire lors de son engagement qu'il s'agissait d'un atout (cf les conclusions de synthèse d'appel de la Commune, p.2 et sa pièce n°1).

36

La Commune ajoute, toujours dans l'exposé des faits, qu'elle ne pouvait accepter le « marchandage » de Monsieur R.

Cet argument, à supposer qu'il en soit un, ne permet pas raisonnablement de justifier le refus du crédit-temps.

37

Lorsqu'elle se défend de tout licenciement abusif, la Commune invoque également des motifs d'ordre budgétaire, et rappelle qu'ils étaient déjà évoqués dans sa délibération du 31 mai 2022. Il est exact que l'extrait des délibérations de la Commune mentionne que sa situation financière s'est altérée et qu'elle doit limiter les frais et optimiser les dépenses consenties, notamment dans les ressources humaines.

Néanmoins, la Commune n'indique pas en quoi la solution du crédit-temps à mi-temps aurait été plus défavorable pour ses finances que la solution du contrat de travail à 21 heures ou à mi-temps proposée à Monsieur R. comme alternative à son licenciement.

38

Au regard de ce qui précède, la Commune ne parvient pas à démontrer que le licenciement de Monsieur R. était nécessaire pour mettre fin à la désorganisation de ses services puisqu'elle avait au contraire, elle-même, considéré qu'un passage à mi-temps était une solution à ses difficultés et qu'elle ne démontre pas que la solution du crédit-temps proposée par Monsieur R. n'était pas une solution raisonnablement acceptable pour elle.

Le jugement dont appel doit donc être réformé.

c) Indemnité due en raison de la discrimination

39

L'indemnité réclamée à ce titre par Monsieur R. n'est pas contestée quant à son montant.

L'indemnité réclamée de 20.203,37 EUR brut correspondant à 6 mois de rémunération lui sera donc accordée.

B.2. INDEMNITE POUR LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE OU ABUSIF

40

Cette demande n'est formulée qu'à titre subsidiaire.

Dans la mesure où la cour fait droit à la demande principale d'une indemnité pour discrimination, cette demande subsidiaire est non fondée.

IV. LES DEPENS

41

Conformément à l'article 1017 du Code judiciaire, la partie qui succombe est condamnée aux dépens.

42

Sauf s'il existe un accord procédural sur le montant de l'indemnité de procédure ou un motif ou une demande de dérogation au montant de base de l'indemnité de procédure, il appartient au juge de déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure en appliquant les dispositions du barème des indemnités de procédure⁸, et ce, même si ce montant est supérieur ou inférieur au montant postulé⁹.

Ce faisant, le juge ne méconnaît pas le principe dispositif, le relevé des dépens visé par l'article 1021 du Code judiciaire ne constituant pas une chose demandée ou une demande au sens de l'article 1138, 2° du même Code¹⁰.

43

Lorsque le juge d'appel réforme la décision du premier juge concernant l'indemnité de procédure, il doit se placer, en ce qui concerne l'indexation de l'indemnité de procédure due pour la procédure en première instance, à la date du prononcé de la décision du premier juge¹¹.

44

Conformément aux principes énoncés ci-dessus, la Commune doit être condamnée aux dépens d'instance et d'appel puisqu'elle succombe sur la demande principale de Monsieur R.

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,

Dit l'appel recevable et fondé.

⁸ Cass. 13 janvier 2023, C.22.0158.N, www.juportal.be (traduction libre de la Cour de céans).

⁹ Cass. 15 juin 2007, C.05.0483.N, www.juportal.be.

¹⁰ Cass. 15 juin 2007, C.05.0483.N, www.juportal.be.

¹¹ Cass., 1^{er} mars 2019, C.08.0219.N, www.juportal.be.

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il déboute Monsieur R. de toutes ses demandes et en ce qu'il le condamne aux dépens d'instance.

Condamne la Commune à payer à Monsieur R. une indemnité de 20.203,37 EUR brut en raison d'une discrimination liée à son état de santé, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à partir du 31 mai 2022 jusqu'à complet paiement.

Déboute Monsieur R. de sa demande subsidiaire d'une indemnité de licenciement manifestement déraisonnable ou abusif.

Condamne la Commune aux dépens d'instance et d'appel, soit :

- l'indemnité de procédure d'instance en faveur de Monsieur R. : 3.000,00 EUR
- la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne d'instance : 24,00 EUR
- l'indemnité de procédure d'appel en faveur de Monsieur R. : 3.139,53 EUR
- la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne d'appel : 26,00 EUR.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Stéphanie BAR, conseillère faisant fonction de présidente,
Jean-Marc ERNIQUIN, conseiller social au titre d'employeur
Joachim SCHNEIDER, conseiller social au titre d'ouvrier
Assistés de Nicolas PROFETA, greffier,

le greffier

les conseillers sociaux

la présidente

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 C de la cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Annexe Sud du Palais de Justice, place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **lundi 13 avril 2026**, par :

Stéphanie BAR, conseillère faisant fonction de présidente,
Assistée de Nicolas PROFETA, greffier,

le greffier

la présidente