numéro de répertoire
2023/
date du jugement
10/10/2023
numéro de rôle
R.G. : 22/ 2535/ A

expédition		
délivrée à le €	délivrée à le €	délivrée à le €

☐ ne pas présenter à l'inspecteur

Tribunal du travail de LIEGE, Division LIEGE

Jugement

Neuvième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur Yvan S (RN:), domicilié rue

Partie demanderesse représentée par son organisation syndicale, la CSC Liège-Huy-Waremme, Service juridique, dont les bureaux sont établis à Liège, boulevard Saucy, 8-10 en la personne de Madame Bérénice B déléguée et porteuse d'une procuration écrite (article 728 du Code judiciaire)

Contre :

LA SPRL BONADONNA L., (BCE: 0862.434.621), dont le siège est établi Rue F-Vandersnoeck, 71 à 4000 LIEGE

Partie défenderesse, ayant comme conseil Maître Paul C , avocat à 4000 LIEGE, et ayant comparu par Maître Pascale B , avocate se substituant à son confrère précité

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment la requête introductive d'instance reçue au greffe le 3 août 2022.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 12 septembre 2023.

I. LA DEMANDE

Par requête du 3 août 2022, telle que modifiée par ses conclusions additionnelles et de synthèse, Monsieur Yvan S sollicite du tribunal qu'il condamne son ancien employeur, la SRL BONADONNA L. au paiement des sommes suivantes :

- A titre principal, 22.160,06 EUR bruts à titre d'indemnité forfaitaire équivalente à six mois de rémunération pour discrimination sur base de l'état de santé ;

- A titre subsidiaire, 14.489,27 EUR à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, correspondant à 17 semaines de rémunération.

En toute hypothèse, Monsieur S demande que ces montants soient majorés des intérêts légaux et judiciaires.

Il sollicite qu'il soit statué ce que de droit quant aux dépens.

A titre infiniment subsidiaire, Monsieur S demande la réduction de l'indemnité de procédure à la somme de 1,00 EUR ou au minimum légal de 1.500 EUR.

La SRL BONADONNA L. sollicite que ces demandes soient déclarées, si recevables, non fondées et, en conséquence, que Monsieur S soit débouté de toutes ses prétentions.

II. RECEVABILITE

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux.

III. LES FAITS

La SRL BONADONNA L. est une entreprise spécialisée dans les travaux de génie civil (travaux de terrassements, de nivellements, de démolitions et de manière générale pour tous aménagements extérieurs). Elle occupe onze équivalents temps plein dont deux chauffeurs.

Monsieur S est entré au service de la SRL BONADONNA L. le 9 décembre 2019 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité de chef d'équipe B-chauffeur à temps plein.

Le 3 mars 2020, Monsieur S fut victime d'un accident du travail entrainant des lésions au niveau du genou droit et une incapacité temporaire totale de travail du 5 mars 2020 au 17 décembre 2021.

Monsieur S sera ensuite pris en charge par son organisme mutuelliste du 18 décembre 2021 au 1er mai 2022.

Par courriel du 12 avril 2022, Monsieur S a informé la SRL BONADONNA L. de ce que son incapacité arrivait à son terme et qu'il recommencerait le travail le 2 mai 2022.

Le 2 mai 2022, lors de son arrivée au dépôt, Monsieur S fut informé oralement de son licenciement.

Par courrier recommandé du 2 mai 2022, la SRL BONADONNA L. confirma sa décision de mettre fin aux relations contractuelles moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 12 semaines de rémunération.

Le certificat de chômage - C4 mentionne comme motif du licenciement *« réorganisation»*.

Par un courrier recommandé du 3 mai 2022, Monsieur S a sollicité, par l'entremise de son organisation syndicale, la communication des motifs concrets de son licenciement.

Par un courrier recommandé du 10 mai 2022, la SRL BONADONNA L. a communiqué les motifs qui ont conduit au licenciement de Monsieur S comme suit :

> *« Nous avons bien reçu votre courrier du 3 mai 2022 m'informant que vous êtes consulté par Monsieur S Yvan, licencié le 2 mai 2022.*
>
> *Sa longue période d'absence certes justifiée a totalement désorganisé les activités de l'entreprise de sorte que nous avons contraints de faire appel à un autre chauffeur, fonction clé pour notre entreprise.*
>
> *Après 2 ans et 2 mois d'absences certes justifiées, nous avons dû réorganiser autrement la fonction et ne disposant plus de travail pour Monsieur S Yvan, votre affilié.*
>
> *En espérant vous avoir répondu favorablement, nous vous prions d'agréer, Monsieur, nos salutations les plus distinguées ».*

Monsieur S a finalement introduit la présente procédure par requête introductive d'instance du 3 août 2022.

IV. POSITION DES PARTIES

Monsieur Yvan S estime que son licenciement est constitutif d'une discrimination directe fondée sur l'état de santé ou, à tout le moins, d'une discrimination indirecte en ce que les absences justifiées auxquelles se réfère la SRL BONADONNA L. pour justifier du licenciement sont dues à son état de santé. Il souligne que la société a engagé un chauffeur dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à peine 6 jours après son accident, tandis que son licenciement est intervenu à la fin de son incapacité lorsqu'il s'apprêtait à reprendre le travail.

Bien que la SRL invoque une pénurie de chauffeurs pour expliquer cet engagement rapide dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, les prétendues difficultés à trouver un chauffeur qui accepterait un contrat de remplacement ou d'intérim ne seraient pas démontrées. L'affirmation selon laquelle le chauffeur remplaçant aurait donné entière satisfaction contrairement à Monsieur S n'est fondée sur aucun élément tangible.

A titre subsidiaire, le licenciement serait manifestement déraisonnable puisqu'il ne serait justifié ni par la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, ni par l'attitude de Monsieur S

Enfin, si le Tribunal devait déclarer les demandes non fondées, Monsieur S sollicite la réduction de l'indemnité de procédure à 1,00 EUR symbolique ou, à tout le moins, au minimum légal (soit 1.500 EUR). Il s'appuie sur un arrêt de la Cour constitutionnelle du 18 décembre 2008 qu'il interprète comme permettant au juge de descendre en dessous du minimum prévu par le Roi et même fixer un montant symbolique s'il considère qu'il est déraisonnable de fixer l'indemnité au minimum prévu

par le Roi.

La SRL BONADONNA L. soutient que ni la référence aux répercussions liées aux absences d'un travailleur ni la simple chronologie des évènements seraient de nature à entrainer *ipso facto* une présomption de discrimination, ces éléments devant être examinés au regard des circonstances propres à chaque situation.

A supposer même que les faits rapportés par Monsieur S permettent de présumer l'existence d'une discrimination, La SRL BONADONNA L. estime qu'elle démontre à suffisance tant la nécessité de réorganisation de son service, impliquant l'engagement d'un nouveau travailleur, que les circonstances justifiant le licenciement de Monsieur SCHRUYERS ensuite.

Il faudrait tenir compte de la particularité du secteur dans lequel exerce la SRL BONADONNA L. ainsi que de la structure de la société et des spécificités liées à la fonction de chauffeur poids lourd. La société souligne à cet égard qu'elle ne dispose que de deux camions qui étaient confiés aux seuls travailleurs détenteurs d'un permis de conduire C : le premier était confié à un travailleur engagé en 2018 et le deuxième à Monsieur S Lors du départ de Monsieur S , son remplacement était nécessaire puisqu'il ne restait qu'un seul chauffeur pour deux camions. Compte tenu de la pénurie de main d'œuvre dans le secteur, la société n'aurait eu d'autre choix que de recruter dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Quant à la CCT n° 109, elle ne serait pas applicable : selon la SRL BONADONNA L. les périodes de suspension du contrat prolongeraient la période de six mois durant laquelle le travailleur ne bénéficie pas de la protection offerte par la CCT n°109. Subsidiairement, le licenciement ne serait pas manifestement déraisonnable puisque ce seraient les nécessités de fonctionnement de l'entreprise qui auraient justifié que la SRL BONADONNA L. engage rapidement un travailleur à la place de Monsieur S

Enfin, concernant les dépens, l'article 1022 du Code judiciaire interdirait le dépassement des montants maxima et minima prévus par le Roi. Au surplus, Monsieur S ne démontrerait nullement pouvoir bénéficier d'une des causes de minoration prévues exhaustivement par le même article.

V. DECISION DU TRIBUNAL

1. Discrimination

1.1. En droit

1.
La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (ci-après loi anti-discrimination), énonce[1], parmi les critères qu'elle protège : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la

[1] En ses articles 3 et 4,4°.

conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé[2], un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale.

Cette loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce qui concerne, entre autres, les relations de travail (articles 4, 1° et 5, 52, de la loi anti-discrimination).

Le principe de l'interdiction de discrimination s'applique à l'ensemble de la relation de travail, depuis le recrutement jusqu'au licenciement.

2.
La loi anti-discrimination distingue deux notions : la distinction - notion neutre - et la discrimination - distinction qui ne peut pas être légitimée et qui est donc prohibée.

Au sens de la loi anti-discrimination, la notion de discrimination englobe la discrimination directe et la discrimination indirecte (article 8 de la loi anti-discrimination).

3.
L'article 4, 6° de loi précitée définit la distinction directe comme 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° de la loi précitée définit la discrimination directe comme étant la distinction directe fondée sur l'un des critères protégés qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions de son titre II.

La justification dans le cadre des distinctions directes est organisée par l'article 7 qui précise :

> *« Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires. »*

4.
L'article 4, 8° de loi précitée définit la distinction indirecte comme la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entrainer, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés.

L'article 4, 9° de la loi précitée définit la discrimination indirecte comme étant la distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés qui ne peut être justifiée sur la

[2] La loi du 20 juillet 2022 (*M.B.* 17 octobre 2022) a remplacé le critère de l' *« état de santé actuel ou futur »* inscrit dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination par le critère de l' *« état de santé »*.

base des dispositions de son titre II.

La justification dans le cadre des distinctions indirectes est organisée par l'article 9 qui précise :

> « *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* »

5.
L'article 28 § 1er de la loi anti-discrimination aménage la charge de la preuve en ces termes :

> « *Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination (...) 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 discrimination* . »

Plutôt qu'un véritable renversement de la charge de la preuve, l'article 28 de la loi anti-discrimination instaure un mécanisme d'aménagement ou de partage de la charge de la preuve[3].

La victime qui se prétend victime d'une discrimination conserve un rôle indispensable dans l'administration de la preuve puisqu'elle doit préalablement établir une apparence de discrimination, c'est-à-dire les faits qui permettraient de présumer *prima facie* l'existence d'une telle discrimination.

Comme rappelé par la Cour du travail de Bruxelles[4], il convient de ne pas apprécier de manière trop stricte les présomptions de l'existence d'une discrimination liée à un critère protégé que la victime doit apporter, sous peine de ne pas atteindre l'objectif du législateur qu'il soit européen ou belge, de protéger la partie la plus faible à travers le système de partage de la charge de la preuve, dont ce législateur sait qu'elle aura bien souvent des difficultés à rapporter la preuve qu'elle a été victime d'une discrimination liée à un critère protégé car l'auteur n'en fera aucune publicité mais agira dans l'ombre. Certains commentateurs se montrent ainsi critiques à l'égard de décisions de jurisprudence qui sont à ce point exigeantes qu'il n'y a plus de réelle distinction entre la preuve des faits permettant de présumer une discrimination liée à un critère protégé que la victime est censée seule rapporter et la preuve de la discrimination elle-même (Commission d'évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre les discriminations, Premier rapport d'évaluation, février 2017, accessible sur le site Unia.be, voir en particuller les pages 88 et 89).

[3] Doc. parl., Ch., sess. 2006-2007, n°51-2722/001, p. 34
[4] C. trav. Bruxelles, 8 janvier 2020, RG 2017/AB/97.

6.
Les faits susceptibles de faire présumer une discrimination sont pluriels et peuvent être prouvés par toute preuve admissible en justice[5].

La Cour de travail de Bruxelles a eu l'occasion de souligner que cette preuve peut notamment résulter d'une certaine appréhension quant à l'état de santé futur d'un travailleur[6].

De même, dans sa recherche de vérité, la jurisprudence accepte de prendre en compte les circonstances dans lesquelles une personne protégée a été victime d'un traitement défavorable pour en déduire la preuve d'une présomption de discrimination liée à un critère protégé[7].

La chronologie d'un dossier et la manière de communiquer peuvent également être de nature à créer une présomption de discrimination.

Ainsi jugé qu'est de nature à faire présumer l'existence d'une discrimination sur base de l'état de santé, le fait pour un employeur d'avoir licencié un travailleur alors qu'il se trouvait en incapacité de travail, lorsqu'il ressort des termes mêmes du formulaire C4 et d'une lettre adressée au travailleur par l'employeur que l'état de santé du travailleur est au cœur de la décision de licencier, encore que cette décision puisse être assortie d'un objectif de réorganisation[8].

7.
Les absences répétées d'un travailleur pour cause de maladie « *peuvent constituer un motif légitime de congé lorsqu'elles perturbent la bonne organisation de l'entreprise ou ont des répercussions sur le rendement du travailleur* »[9].

La Cour de travail de Gand[10] a récemment jugé que lorsque l'employeur a licencié le travailleur non pas en raison de la maladie mais bien en raison de l'impact de l'absentéisme causé par la maladie sur l'organisation du travail, il est question d'une distinction indirecte fondée sur l'état de santé. La poursuite d'une bonne organisation du travail constitue toutefois un but légitime et n'est pas manifestement déraisonnable. L'employeur doit toutefois également prouver que le licenciement est approprié et nécessaire pour la bonne organisation du travail.

8.
Quant à la sanction de la discrimination, l'article 18 laisse le choix à la victime de discrimination, dans certaines hypothèses, de réclamer une indemnisation de son

---

[5] Voy. à cet égard J. RINGELHEIM et V. VAN DER PLANCKE, « Prouver la discrimination en justice », in CUP, Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations, vol. 184, octobre 2018, p. 142-144.
[6] C.T. Bruxelles, 8 février 2017, R.G. n°2014/AB/1021.
[7] C. trav. Bruxelles, 8 janvier 2020, RG 2017/AB/97, faisant référence aux références jurisprudentielles citées par A. Mortier et M. Simon, Licencier en raison des absences médicales passées : une discrimination ?, *J.T.T.*, 2018, p. 87 et 88, notes infrapaginales 105, 106 et 108.
[8] C.T. Bruxelles, 12 avril 2021, RG 2018/AB/443, www.terralaboris.be.
[9] . VANNES, L. DEAR., *La rupture abusive du contrat de travail*, Bruxelles, Bruylant, 2010, 246
[10] C. trav. Gand (div. Gand), 13 juin 2022, RG n° 2020/AG/182, Orientations, 2022, liv.9, p.21.

préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle ou de réclamer une indemnité forfaitaire fixée par la loi.

Lorsque 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, 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 de rémunération brute.

1.2. En l'espèce

1.
Conformément à l'article 28 de la loi anti-discrimination, il appartient à Monsieur S , dans un premier temps, d'invoquer des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le critère protégé de l'état de santé. Si de tels faits sont invoqués, il appartiendra alors à la SRL BONADONNA L. de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.

2.
Le Tribunal estime devoir retenir certains faits invoqués par Monsieur S qui, pris ensemble, constituent un faisceau d'indices qui permet de présumer qu'il a été victime d'une discrimination fondée sur son état de santé :

- Suite à l'accident du travail dont il a été victime le 3 mars 2020, Monsieur S s'est trouvé en incapacité de travail pendant plus de deux ans.

  Il est incontestable qu'une incapacité de travail faisant suite à un accident de travail relève du critère protégé de l'état de santé[11].

  Lorsqu'il s'est présenté sur son lieu de travail le jour annoncé de sa reprise, soit le 2 mai 2022, il a été licencié sur le champ.

- Il ressort de la motivation du licenciement que l'état de santé de Monsieur S a effectivement été pris en compte dans la décision de licencier.

  En effet, dans sa lettre du 10 mai 2022, la SRL BONADONNA L. justifie cette décision comme suit :

  > *« sa longue période d'absence certes justifiée a totalement désorganisé les activités dans l'entreprise de sorte que nous avons contraint de faire appel à un autre chauffeur, fonction clé pour notre entreprise.*

[11] Cour du travail de Mons, 24 juin 2011, *Chr. D. S.*, 2012, p.365.

Après 2 ans et 2 mois d'absence certes justifiée nous avons dû réorganiser autrement la fonction et ne disposant plus de travail pour monsieur Schruyers Yvan votre affilié ».

Il découle de la motivation ainsi libellée que les absences de Monsieur S qui sont elles-mêmes dues à son état de santé, ont joué un rôle crucial dans la décision de licencier.

Le fait que le motif n'était pas l'état de santé, mais l'absence qui en découle, n'y change rien[12].

- La SRL BONADONNA L. ne démontre pas qu'il serait reproché autre chose à Monsieur S que le fait d'avoir subi une longue période d'incapacité.

Ces éléments constituent des faits de nature à faire présumer l'existence d'une discrimination en vertu de l'état de santé de sorte qu'il appartient à l'employeur de démontrer qu'il n'y a pas eu discrimination.

3.
La SRL BONADONNA L. soutient que ce ne serait pas l'incapacité de travail de Monsieur S qui aurait justifié son licenciement, mais bien les répercussions de son absence sur le fonctionnement du service.

Les parties ne contestent pas que l'organisation du travail a été mise à mal suite à l'absence de Monsieur S . En effet, la SRL BONADONNA, qui est spécialisée dans les travaux de génie civil, dispose de deux camions, indispensables à la réalisation des activités de la société, qui doivent être confiés à des travailleurs disposant d'un permis de conduire C.

A l'époque où Monsieur S fut victime de son accident du travail, seuls lui et Monsieur Nicolas B disposaient de la qualification requise pour conduire les camions, de sorte que l'absence de Monsieur S a eu pour conséquence directe qu'un camion ne pouvait plus circuler.

Selon la SRL BONADONNA, la réorganisation du service nécessitée suite à l'absence de Monsieur S aurait ainsi impliqué l'engagement d'un nouveau travailleur et, ensuite, le licenciement de Monsieur S

4.
L'employeur démontre à suffisance qu'il n'y a pas eu de discrimination directe, faute de lien causal existant entre le traitement défavorable (à savoir le licenciement) et le critère protégé en tant que tel (à savoir l'état de santé).

[12] Trib. trav. Gand (div. Gand) (2e ch.) 17 février 2022, *T.G.R. – T.W.V.R.*, 2022, liv.2, p.132.

5.
Reste à déterminer si la situation litigieuse constitue une discrimination indirecte, à savoir la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entrainer, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'état de santé, sans que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser de but soient appropriés et nécessaires.

6.
Le Tribunal fait sienne la jurisprudence de la Cour du travail de Gand précitée[13] selon laquelle, lorsque l'employeur a licencié le travailleur non pas en raison de la maladie mais bien en raison de l'impact de l'absentéisme causé par la maladie sur l'organisation du travail, il est question d'une distinction indirecte fondée sur l'état de santé.

La poursuite d'une bonne organisation du service est toutefois susceptible de constituer un but légitime[14]. L'employeur doit toutefois prouver qu'il y a effectivement eu désorganisation du service et que le licenciement était de nature à constituer une mesure appropriée et nécessaire pour la bonne organisation du travail.

Dans la lettre de motivation du licenciement, la SRL BONADONNA L. écrit qu' *« après 2 ans et 2 mois d'absence certes justifiée nous avons dû réorganiser autrement la fonction et ne disposant plus de travail pour Monsieur S Yvan ».*

Il ressort toutefois de la chronologie des faits qu'aucune réorganisation n'a eu lieu après 2 ans et 2 mois d'absence mais que la SRL BONADONNA L. s'est empressée d'engager un chauffeur à peine 6 jours après que Monsieur S ait été victime de son accident, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Pour expliquer cette précipitation, la SRL BONADONNA L. explique que la situation était intenable et que, par chance, elle a été rapidement informée du fait qu'un travailleur d'une autre société souhaitait rejoindre la SRL BONADONNA L., quelques jours après le départ en incapacité de Monsieur S . Compte tenu de la pénurie de main d'œuvre, elle n'aurait eu d'autre choix que d'engager le travailleur directement sous contrat à durée indéterminée.

La SRL BONADONNA L. produit des pièces, et notamment une liste émanant du FOREM reprenant la liste des métiers critiques ou en pénurie pour l'année 2020. Il en ressort que, parmi une septantaine de métiers en pénurie, figure le métier de chauffeur de poids lourds.

Toutefois, la SRL BONADONNA L. ne démontre pas qu'elle aurait ne serait-ce qu'essayé de recruter un travailleur dans le cadre d'un contrat de remplacement ou d'intérim, à tout le moins dans un premier temps. Un engagement dans le cadre d'un contrat de

[13] C. trav. Gand (div. Gand), 13 juin 2022, RG n° 2020/AG/182, *Orientations*, 2022, liv.9, p.21.
[14] C. trav. Gand (div. Gand), 13 juin 2022, RG n° 2020/AG/182, *Orientations*, 2022, liv.9, p.21.

remplacement ou d'intérim était probablement envisageable[15] mais ne semble pas avoir été envisagé.

La SRL BONADONNA L. a en réalité fait le choix, en engageant un chauffeur à temps plein moins d'une semaine après l'accident, de ne pas permettre à Monsieur S de reprendre son poste à la fin de son incapacité (tout en omettant de lui en faire part à ce moment-là), puisque la SRL reconnait qu'il n'y aurait pas de place pour trois chauffeurs en son sein, eu égard au fait qu'elle ne dispose que de deux camions.

Monsieur S a donc, en raison de son absence pour maladie, été traité moins favorablement que le nouveau chauffeur engagé sous contrat de travail à durée indéterminée, puisque son absence lui a couté sa place au sein de la société.

En licenciant Monsieur S le jour de sa reprise annoncée de travail, la SRL BONADONNA L. a usé de moyens disproportionnés pour rencontrer un problème d'organisation qui n'existait en réalité plus lors du licenciement de Monsieur S puisque la situation était inchangée depuis plus de deux ans.

Le licenciement est donc discriminatoire.

Le Tribunal est toutefois d'avis que le licenciement de Monsieur S aurait été décidé même en l'absence de discrimination.

En effet, la désorganisation suite à l'incapacité de Monsieur S était réelle compte tenu du fait que la société possédait deux camions et qu'il ne restait plus qu'un chauffeur en son sein.

Il fait peu de doutes que, même si l'employeur avait été diligent en essayant d'engager dans un premier temps un travailleur dans le cadre d'un contrat pour une durée déterminée, la longue absence de Monsieur S aurait fini par le contraindre à engager quelqu'un de manière pérenne après un certain temps ne serait-ce que pour respecter la législation sociale en matière de contrats de remplacement ou à durée déterminée successifs.

Monsieur S peut prétendre à un montant de 11.080,03 EUR bruts à titre d'indemnité forfaitaire équivalente à trois mois de rémunération pour discrimination en raison de l'état de santé.

[15] La SRL BONADONNA L. produit en pièce 10 une dizaine d'offres d'emploi, pour la fonction de chauffeur poids lourd, publiée sur le site du FOREM (seule une dizaine d'offres est produite sur 700 offres annoncées). Rien que parmi ces offres produites, seules deux offres concernent un contrat à durée indéterminée. Les autres concernent des contrats de travail intérimaire avec option sur durée indéterminée (ce qui n'engendre aucune garantie) et un contrat de travail intérimaire tout court.

2. Licenciement manifestement déraisonnable

Le Tribunal constate que Monsieur S ne postule la condamnation de la SRL BONADONNA L. à lui payer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable qu'à titre subsidiaire, au cas où le Tribunal devait estimer que Monsieur S n'aurait pas été discriminé.

Cette position est du reste conforme au prescrit de l'article 9 § 3 de la CCT n° 109 qui précise que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due 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.

La jurisprudence majoritaire[16], à laquelle le Tribunal adhère, estime que l'indemnité pour discrimination fondée sur l'état de santé, telle que réclamée par Monsieur S , est bien une indemnité due par l'employeur à l'occasion du contrat de travail.

Dans la mesure où le Tribunal a octroyé une indemnité forfaitaire équivalente à trois mois de rémunération pour discrimination sur base de l'état de santé, il n'y a pas lieu d'examiner ce deuxième chef de demande.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Déclare les demandes de Monsieur S recevables et fondées dans la mesure indiquée ci-après :

Condamne la SRL BONADONNA L. à payer à Monsieur Yvan S la somme de 11.080,03 EUR bruts à titre d'indemnité forfaitaire équivalente à trois mois de rémunération pour discrimination en raison de l'état de santé, sous déduction des retenues sociales et/ou fiscales éventuellement applicables et à majorer des intérêts légaux sur le brut depuis le 2 mai 2022 jusqu'au complet paiement.

Déboute Monsieur S du surplus de ses demandes.

Condamne la SRL BONADONNA L. aux dépens limités à la contribution au fonds d'aide juridique de 2ème ligne de 22 euros.

[16] Voy. Not. C. trav. Liège, 23 décembre 2022, RG 2021/AL/94; T. trav. Liège, 20 mars 2023, RG 20/3.051/A; Trib. trav. Gand (div. Gand) (2e ch.) 17 février 2022, *T.G.R. - T.W.V.R.*, 2022, liv. 2, p.132.

AINSI jugé par la Neuvième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

VAN P Juge, présidant la chambre,
H Juge social employeur, s'est trouvé dans l'impossibilité de signer (article 785 alinéa 1 du Code Judiciaire).
R Juge social ouvrier, s'est trouvé dans l'impossibilité de signer (article 785 alinéa 1 du Code Judiciaire).

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **10/10/2023 par VAN P** , Juge, présidant la chambre, assisté de **B** **, Greffière,**

Le Président, les Juges sociaux et la Greffière,