



## Expédition

Numéro du répertoire <b>2024 /</b>
Date du prononcé <b>2 septembre 2024</b>
Numéro du rôle <b>2022/AB/688</b>
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 27 juin 2022 21/1380/A

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier  
Arrêt contradictoire  
Définitif

**Monsieur A J**, NRN,  
domicilié à  
partie appelante,  
comparaissant en personne et représentée par Maître V I, avocat à 1000 BRUXELLES,

contre

**La SA R. ET A. R.**, BCE 0402.173.282,  
dont le siège est établi à 1030 SCHAERBEEK  
partie intimée,  
représentée par Maître D H, avocate à 1000 BRUXELLES

\*\*\*

### **I. La procédure devant la cour du travail**

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement attaqué, prononcé le 27 juin 2022 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête d'appel reçue le 18 octobre 2022 au greffe de la cour ;
- les dernières conclusions et les pièces déposées par les parties.

Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 13 mai 2024.

Les débats ont été clos.

M. H F, avocat général, a déposé un avis écrit à l'audience et l'a commenté oralement.

Les parties ont répliqué oralement à cet avis à l'audience.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

## **II. Le jugement dont appel**

M. I demandait au tribunal ce qui suit :

« (...) »

- *De condamner la SA R. et A. R à lui payer :*
  - *15.291,66 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire ou, en ordre subsidiaire, 9.460,16 € bruts à titre d'indemnisation pour licenciement abusif en ce qui concerne les motifs du licenciement,*
  - *4.500 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement abusif en ce qui concerne les circonstances du licenciement,*
- *De condamner SA R. et A. R au paiement des intérêts de retard sur les montants susvisés à compter du courrier de mise en demeure daté du 18 mars 2021,*
- *De condamner la SA R. et A. R aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure qu'il fixe à 3.250 € (montant maximal). »*

Le jugement du 27 juin 2022 décide ce qui suit :

*« Constate que Monsieur A I renonce à sa demande relative à un complément d'indemnité compensatoire de préavis,*

*Constate qu'il déclare avoir été satisfait de sa demande relative aux chèques-repas relatifs à ses 11 jours de prestations,*

*Déclare ses demandes non fondées pour le surplus,*

*Délaisse à Monsieur A I ses propres dépens et le condamne aux dépens de la SA R. et A. R soit 1.430 € à titre d'indemnité de procédure et à 20 € de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne. »*

## **III. Les demandes en appel**

Suivant le dispositif de ses dernières conclusions, M. I demande à la cour ce qui suit :

« (...) déclarer l'appel recevable et fondé, réformer intégralement la décision du premier juge et en conséquence :

- v. condamner la Société au paiement :
  - c) de 15.291,66 EUR bruts à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire ou, en ordre subsidiaire, 9.490,16 EUR bruts à titre d'indemnité pour licenciement abusif en ce qui concerne les motifs du licenciement ;
  - d) de 4.500,00 EUR à titre d'indemnité pour licenciement abusif en ce qui concerne les circonstances du licenciement ; et
- vi. condamner la Société au paiement des intérêts de retard sur les montants susvisés à compter du courrier de mise en demeure daté du 18 mars 2021 ;
- vii. condamner la Société aux entiers dépens de l'instance, en compris au paiement de l'indemnité de procédure de première instance de 1.430,00 EUR et d'appel de 1.650,00 EUR. »

De son côté, la S.A. R. et A. R demande à la cour de :

« 1. Déclarer l'appel non fondé pour autant que recevable ;

Par conséquent :

Confirmer le premier jugement en toutes ses dispositions et, par conséquent, déclarer les demandes de Monsieur A I non fondées pour autant que recevables et condamner (ce dernier) aux entiers dépens de l'instance ;

2. Condamner A I (...) aux entiers dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure de première instance de 1.430 € (montant de base) et d'appel (1.650 € montant de base pour l'appel, montant indexé 2022). »

#### **IV. Synthèse des faits**

La S.A. R. et A. R est une entreprise familiale spécialisée dans la vente en gros de peintures, papiers peints, matériel de peinture et revêtements de sols.

Le 13 janvier 2021, M. I est entré au service de la S.A. R. et A. R dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier, conclu pour une durée déterminée jusqu'au 14 juillet 2021. Il a été engagé en qualité d'ouvrier polyvalent, magasinier et livreur-réassortisseur (ou pour d'autres tâches si les besoins du service l'exigent).<sup>1</sup> Il devait travailler dans l'entrepôt (à Schaerbeek) pour préparer les commandes et effectuer des livraisons et réassortiments chez des clients (magasins).

Le 22 septembre 2020, M. I avait été victime d'un accident de travail ayant occasionné une blessure à la main. En décembre 2020, il s'est entretenu avec son médecin qui lui a conseillé de se faire opérer<sup>2</sup>. La demande d'admission à l'hôpital a été formulée par ce médecin le 20 janvier 2021<sup>3</sup>, pour une opération planifiée le 29 janvier 2021 nécessitant des examens préopératoires le mardi 26 janvier 2021<sup>4</sup>.

Le mardi 26 janvier 2021, M. I s'est absenté du travail pour motif d'incapacité de travail. Il a prévenu son employeur le matin-même (à 7h35), par courriel, invoquant avoir chuté la veille au soir (le 25 janvier 2021), s'être blessé à la main droite, s'être rendu à l'hôpital et devoir s'y présenter « *pour une radiographie et consulter une anesthésiste afin de voir s'il y a une fracture* » ; il a joint à ce courriel un document annonçant une hospitalisation le 29 janvier 2021 et des examens préopératoires le jour-même (26 janvier 2021). La date de demande d'admission était occultée par un objet (une fourchette) posé sur le document<sup>5</sup>. En pièce 14 de son dossier, M. I produit une copie d'une partie de ce même<sup>6</sup> document, sur lequel on peut cette fois lire que la date de la demande d'admission est le 20 janvier 2021 à 11h49.

Plus tard dans la journée du 26 janvier 2021, M. I a informé son employeur qu'il se représenterait les 27 et 28 janvier 2021 mais qu'il serait absent le vendredi 29 janvier 2021 pour subir une opération.<sup>7</sup>

M. I produit à son dossier plusieurs certificats médicaux :

- un certificat du Dr. B (en néerlandais), daté du 29 janvier 2021, le couvrant de cette même date jusqu'au 14 février 2021 ;<sup>8</sup>

---

<sup>1</sup> Pièce 1 de M. I.

<sup>2</sup> Pièce 13 de M. I.

<sup>3</sup> Pièce 14 de M. I.

<sup>4</sup> Pièce 12-A de M. I.

<sup>5</sup> Pièce 12-A de M. I.

<sup>6</sup> Sur ce document figure un numéro de patient, à la différence du document produit en pièce 12-A.

<sup>7</sup> Pièce 2 de M. I.

<sup>8</sup> Pièce 12 de M. I, page 3.

- un certificat du même médecin (en français), le couvrant du 29 janvier 2021 au 28 février 2021 (et faisant état d'un accident survenu le 22 septembre 2020)<sup>9</sup>, qu'il semble avoir transmis à l'employeur le 15 février 2021 (à 1h55 du matin) avec un certificat du Dr. M, daté du 29 janvier 2021, le couvrant pour la même période (29 janvier à 28 février 2021), précisant l'intervention chirurgicale réalisée (« *reconstruction de base phalangienne par autogreffe de la surface articulaire distale de l'os crochu par abord antérieur* »).<sup>10</sup>

L'incapacité de travail a été prolongée du 1<sup>er</sup> au 31 mars 2021 (certificat du Dr. M du 23 février 2021).<sup>11</sup>

Le 10 mars 2021, la S.A. R. et A. R a licencié M. I avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité de rupture.<sup>12</sup>

Le C4 initialement délivré ne reprenait pas de motif de chômage.<sup>13</sup>

Par courrier de son conseil du 18 mars 2021, M. I a contesté son licenciement et a réclamé une indemnité de rupture de deux semaines de rémunération, une indemnité pour discrimination sur la base de l'état de santé de six mois de rémunération et 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.<sup>14</sup>

Le conseil de la S.A. R. et A. R a répondu le 24 mars 2021 pour contester les prétentions de M. I comme suit : l'indemnité de rupture s'élève à une semaine de rémunération ; le licenciement n'est pas discriminatoire (« *la cause du licenciement est la désorganisation du service créé par les absences (peu importe leur cause), vu la formation qu'il n'a pas pu suivre (...)* ») ; il « *devait être prêt à exercer ses fonctions dès le 1<sup>er</sup> mars 2021* ») ; le licenciement n'est pas abusif.<sup>15</sup>

Le 26 avril 2021, M. I a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles.

Le 7 décembre 2021, la S.A. R. et A. R a transmis un C4 rectifié reprenant comme motif de chômage « *raisons d'organisation* ».

## **V. L'examen de la contestation par la cour du travail**

### **1. Recevabilité de l'appel**

---

<sup>9</sup> Pièce 3 de M. I.

<sup>10</sup> Pièce 4 de M. I.

<sup>11</sup> Pièce 6 de M. I.

<sup>12</sup> Pièce 7 de M. I.

<sup>13</sup> Pièce 8 de M. I.

<sup>14</sup> Pièce 9 de M. I.

<sup>15</sup> Pièce 10 de M. I.

Il n'apparaît pas que le jugement frappé d'appel ait été signifié. L'appel est dès lors recevable (art. 1051 et 1057, C.J.), ce qui n'est du reste pas contesté.

## **2. L'indemnité pour discrimination liée à l'état de santé**

### **2.1. Principes**

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination prohibe la discrimination sur la base de critères protégés qu'elle énumère et parmi lesquels figure, entre autres, « *l'état de santé actuel ou futur* » (dans la version de la loi applicable au litige, avant sa modification par la loi du 20 juillet 2022, entrée en vigueur le 27 octobre 2022 ; le texte vise désormais « *l'état de santé* »<sup>16</sup>).

Ces dispositions trouvent à s'appliquer dans le cadre des relations de travail et notamment aux dispositions et pratiques en matière de rupture du contrat de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement, la décision de licenciement (article 5, § 2, 3° de la loi).

La discrimination directe (invoquée par M. I) est une « *distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la loi* » (article 4, 7° de la loi, avant sa modification par la loi du 28 juin 2023, qui vise désormais « *un ou plusieurs des critères protégés* »).

Une distinction directe est définie 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* » (article 4, 6° de la loi, avant sa modification par la loi du 28 juin 2023).

Tout 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 (article 7 de la loi, avant sa modification par la loi du 28 juin 2023).

Les termes « *l'état de santé actuel ou futur* » n'ont pas été définis par le législateur.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Comme relevé par notre cour (autrement composée : C. trav. Bruxelles, 7 février 2024, R.G. n°2021/AB/45, disponible sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)), la *ratio legis* de cette modification est que « *la loi anti-discrimination actuelle ne protège que l'état de santé actuel ou futur et non le passé médical contrairement à la convention collective de travail n°95* » de telle manière qu'une « *personne qui a eu un cancer dans le passé, par exemple, et qui se voit refuser un emploi parce que son employeur craint qu'elle ne fasse une rechute, n'est pas suffisamment protégée par la loi* » (Chambre des représentants de Belgique, Proposition de loi modifiant la loi du 10 mai 2007 (...), DOC 55 2227/001, p. 2).

<sup>17</sup> Sur le sujet : MORTIER, A. et SIMON, M., « Licencié en raison des absences médicales passées : une discrimination ? », *J.T.T.*, 2018/6, n° 1300, p. 81-90.

M. l'avocat général est d'avis que, par ce critère, le législateur n'a voulu viser que les tests génétiques prévisionnels ou assimilés ; le licenciement en raison d'absences pour incapacité de travail causée par une maladie ou un accident ne serait pas visé par ce critère.<sup>18</sup>

Cette interprétation du texte légal paraît trop restrictive.

Suivant notre cour (autrement composée) : « *D'une part, la restriction de la notion d'état de santé actuel ou futur à l'état de santé tel qu'il ressort d'examens médicaux prévisionnels ne ressort pas du texte légal. Lorsqu'un texte de loi est clair, il ne peut être recouru aux travaux préparatoires pour en restreindre l'application. D'autre part, à supposer même qu'il faille prendre les travaux préparatoires en considération, il n'est pas certain qu'ils restreignent la notion d'état de santé actuel ou futur à l'état de santé tel qu'il ressort d'examens médicaux prévisionnels. Il se peut que cette précision donnée dans les travaux préparatoires, porte uniquement sur la notion d'état de santé futur et non sur la notion d'état de santé actuel. Enfin, la loi interdit également toute discrimination sur la base d'un autre critère protégé : une caractéristique physique ou génétique. Si la seule portée du critère de l'état de santé actuel ou futur avait été de viser les tests génétiques, l'ajout du critère protégé relatif à une caractéristique génétique aurait été inutile. S'il est vrai que les critères protégés peuvent se recouper et coïncider en partie, on n'aperçoit pas pour quel motif le législateur aurait purement et simplement répété un critère protégé sous deux formulations différentes. En conclusion, la notion d'état de santé actuel ou futur inclut l'état de santé tel qu'il ressort d'examens médicaux prévisionnels mais ne s'y limite pas. Elle comporte tous les éléments relatifs à l'état de santé du travailleur au moment de la mesure litigieuse et dans le futur par rapport à ce moment (...)* ».<sup>19</sup>

Notre cour (autrement composée) a également eu l'occasion de préciser que « *les travaux parlementaires à l'origine de la loi du 25 février 2003 confirment que la notion de tests prédictifs se rapporte à l'état de santé futur et non à l'état de santé actuel, sans toutefois que la notion d'état de santé actuel soit limitée à la question de pareils tests. D'une part, alors qu'un amendement entendait supprimer la notion jugée trop imprécise d'état de santé futur, le ministre avait justifié le maintien de cette notion en précisant qu'il « est indispensable, compte-tenu des possibilités techniques dont disposent les médecins pour déceler des pathologies futures, d'empêcher que des différences de traitement injustifiées puissent avoir lieu sur base de cet état de santé futur » (Chambre des représentants, 2001- 2002, DOC 50,1578/008, p. 13). D'autre part, l'auteur de la proposition de loi avait admis que les tests prédictifs ne sont pas la seule manière d'envisager l'état de santé futur (Sénat de Belgique, session 2001-2002, Rapport fait au nom de la commission de la justice, Document parlementaire n°2-12/15). L'acception qu'il convient de donner à l'état de santé actuel ou*

---

<sup>18</sup> Avis écrit de M. l'avocat général, page 5, lequel se réfère à H. FUNCK, « Licenciement en cas d'absence au travail pour incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident : une discrimination en raison de l' « état de santé actuel ou futur » ? », C.D.S., 2022/1, pp. 3 et s.

<sup>19</sup> C. trav. Bruxelles, 9 janvier 2019, C.D.S., 2022/1, p. 32.

*futur, à savoir tous les éléments relatifs à l'état de santé du travailleur au moment de la mesure litigieuse et dans le futur par rapport à ce moment, n'emporte pas pour conséquence que tout licenciement pour force majeure médicale / incapacité de travail définitive ou moyennant indemnité compensatoire de préavis serait ipso facto discriminatoire au sens de la loi du 10 mai 2007. Le législateur permet en effet à l'employeur de démontrer que la distinction directe fondée sur l'état de santé actuel ou futur est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires, auquel cas il n'y a pas de discrimination ».*<sup>20</sup>

Notre cour se rallie à cette interprétation. Si les travaux préparatoires évoquent, certes, la réalisation de tests prédictifs, le texte légal ne permet pas d'exclure qu'un traitement discriminatoire puisse reposer sur des éléments relatifs à l'état de santé du travailleur au moment de la mesure litigieuse et dans le futur par rapport à ce moment. Ceci ne signifie pas qu'un employeur ne pourrait pas mettre fin au contrat de travail d'un travailleur en incapacité de travail. Ce que le législateur interdit, c'est de traiter de manière défavorable et sans justification raisonnable un travailleur en raison de son « état de santé actuel ou futur » (et, désormais, en raison de son « état de santé »).

La loi prévoit un partage de la charge de la preuve, destiné à garantir aux victimes une protection juridictionnelle effective<sup>21</sup>. L'article 28, §1<sup>er</sup> de la loi prévoit ainsi que 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 de discrimination.

Il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination<sup>22</sup>.

La victime d'une discrimination dans le cadre des relations de travail peut réclamer une indemnisation de son préjudice.

Suivant l'article 18, § 2, 2°, de la loi (invoqué par G.C.), « *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 (...), 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; (...)* ».

---

<sup>20</sup> C. trav. Bruxelles, 7 février 2024, R.G. n°2021/AB/45, disponible sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be).

<sup>21</sup> J. RINGELHEIM et V. VAN DER PLANCKE, « Prouver la discrimination en justice », in J. RINGELHEIM et P. WAUTELET, *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations*, Liège, Anthémis, 2018, p. 139.

<sup>22</sup> *Doc. parl.*, Chambre, 2006-2007, n°51-2720/009, p. 72 ; C.C. 12 février 2019, n°17/2009, B.93.3 ; J. RINGELHEIM et V. VAN DER PLANCKE, *op. cit.*, p. 141 et la référence à C. trav. Bruxelles, 7 mai 2018 (disponible sur le site de UNIA).

## **2.2. Application**

M. I soutient avoir été victime d'une discrimination directe sur la base de son état de santé. Il réclame une indemnité forfaitaire de six mois de rémunération (article 18, § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007, précité). Selon lui, la discrimination est présumée en raison du motif de licenciement invoqué par l'employeur, à savoir la désorganisation résultant de ses absences pour incapacité de travail. De plus, les motifs de licenciement invoqués par l'employeur ont évolué, ce dernier ayant mis en cause le comportement et l'honnêteté de M. I. Le C4 ne reprenait même pas de motif de chômage, ce qui témoignerait du malaise de la société. M. I ne doit pas rapporter la preuve d'une récurrence du traitement défavorable, la présomption pouvant découler d'autres éléments. Un autre travailleur en incapacité de travail (M. F) aurait également été licencié. Enfin, les motifs avancés par la société (désorganisation, malhonnêteté et manquements professionnels) ne sont pas démontrés : il conteste avoir dû suivre une formation, conteste toute malhonnêteté concernant l'information de son employeur sur ses absences pour incapacité de travail et conteste enfin toute arrivée tardive.

La S.A. R conteste toute discrimination, soutient que M. I n'apporte pas la preuve de faits permettant de présumer une discrimination, la survenance du licenciement pendant une période d'incapacité de travail ne suffisant pas ; le licenciement s'explique par la désorganisation liée à l'absence de M. I alors que l'équipe des magasiniers était réduite (un travailleur ayant quitté la société fin 2020 tandis qu'un autre travailleur était malade de longue durée, outre qu'un autre travailleur s'est absenté à partir du 9 février 2021) ; étant absent, M. I n'a pas pu être formé pour être opérationnel au 1<sup>er</sup> mars 2021, début de la « haute saison » impliquant une augmentation des bons de commande.

La cour estime tout d'abord que M. I rapporte la preuve de faits permettant de présumer une discrimination basée sur l'état de santé actuel ou futur, dans la mesure où le motif de licenciement invoqué par l'employeur est la désorganisation liée aux absences (en cours au moment du licenciement) pour incapacité de travail. Le licenciement présente donc en apparence un lien à tout le moins indirect avec l'état de santé (tel qu'il se présentait au moment de la mesure litigieuse), ce qui impose à l'employeur de justifier objectivement la mesure par un but légitime (partage de la charge de la preuve).

En l'espèce, le licenciement repose sur le motif, avéré, de la désorganisation liée aux absences de M. I. Ceci se comprend aisément. Ce dernier a été engagé précisément pour combler un manque d'effectifs suite au départ d'un travailleur le 31 décembre 2020 (M. P) et à une absence pour incapacité de longue durée d'un autre travailleur (M. D). Le manque d'effectifs s'est encore aggravé en février 2021 suite à l'absence de M. F. Autant dire que l'absence prolongée de M. I est venue contrarier radicalement l'objectif qui présidait à son

engagement, à savoir combler un manque d'effectifs, et n'a pu qu'entraîner une désorganisation des services, de surcroît dans une petite entreprise familiale.

En outre, il tombe sous le sens que ce dernier devait nécessairement être « formé » à son nouvel environnement de travail. Les parties discutent longuement du contenu de cette « formation », mais il suffit pourtant de constater que M. I devait forcément se familiariser avec son nouvel emploi, connaître les produits, les emplacements dans l'entrepôt<sup>23</sup>, être accompagné auprès des clients de l'entreprise, etc. La société dépose trois attestations<sup>24</sup> qui confirment qu'il faut nécessairement plusieurs semaines avant de se sentir « à l'aise » dans son travail, ce qui paraît évident. Or, après à peine 11 jours de prestations, déjouant les prévisions de son employeur en matière d'emploi, M. I a dû s'absenter pendant une longue période (du 29 janvier 2021 au 31 mars 2021), ce qui a retardé sa formation et ce, alors que la « haute saison » (à partir de mars) allait débiter (augmentation des commandes en raison d'une intensification de l'activité<sup>25</sup>).

Le licenciement est intervenu alors que M. I venait de déposer un troisième certificat de prolongation d'incapacité de travail, portant à deux mois la durée de son absence, tandis que le contrat de travail n'avait été conclu que pour une durée déterminée de six mois. De surcroît, le deuxième certificat faisait mention d'un accident survenu le 22 septembre 2020, soit avant l'engagement, ce qui n'a pu que générer pour l'employeur un doute sur la bonne foi de M. I qui avait tu cette circonstance et avait présenté son absence comme liée à une « chute » intervenue le 25 janvier 2021 (soit après l'engagement).

Il relève de la liberté d'appréciation de l'employeur de décider, en opportunité, si, dans de telles circonstances entraînant forcément une désorganisation voire une rupture de confiance, la poursuite de la collaboration se justifiait encore, de surcroît avec un travailleur qui vient d'être engagé et qui n'est pas encore formé. La S.A. R a légitimement pu décider que tel n'était pas le cas et la cour ne voit pas de raison de sanctionner ce choix au vu des circonstances précitées.

Le licenciement, fondé sur un motif avéré de désorganisation, n'est pas discriminatoire ; la demande d'indemnité n'est pas fondée ; le jugement sera confirmé sur ce point.

### **3. Les dommages et intérêts pour licenciement abusif (concernant les motifs du licenciement ou les circonstances de celui-ci)**

#### **3.1. Principes**

---

<sup>23</sup> La S.A. R prouve, par ses pièces 13 et 18, que l'emplacement du produit dans l'entrepôt n'était renseigné sur le bon de commande qu'après le 1<sup>er</sup> janvier 2022, soit après la période d'occupation de M. I.

<sup>24</sup> Pièces 5 et 12 de la S.A. R.

<sup>25</sup> Cette augmentation d'activité est suffisamment démontrée par la pièce 17 de la S.A. R, tandis que M. I n'apporte aucun élément en sens contraire.

En vertu des règles générales du droit civil, le licenciement d'un travailleur est entaché d'abus de droit lorsque le droit de licencier est exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent<sup>26</sup>. Les circonstances qui ont entouré le licenciement peuvent, lorsqu'elles sont manifestement fautives, conférer un caractère abusif à l'exercice du droit de licencier.

L'indemnité de congé répare forfaitairement tout le dommage, tant matériel que moral, résultant de la rupture irrégulière du contrat de travail, alors que l'indemnité du chef d'abus de droit répare un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit<sup>27</sup>.

### **3.2. Application**

Le licenciement n'est pas abusif : il repose sur un motif légitime, à savoir la désorganisation liée aux absences de M. I.

Il est d'autant moins abusif que celui-ci a manifestement cherché à tromper son employeur sur les raisons de son absence pour incapacité de travail.

Il résulte clairement des termes du courriel qu'il a envoyé à la S.A. R le mardi 26 janvier 2021 à 7h35<sup>28</sup> qu'il a expliqué son absence par un « accident » qu'il aurait subi la veille au soir (fait non établi) nécessitant sa présence à l'hôpital pour des examens, alors que sa présence à l'hôpital ce jour-là s'expliquait par les examens préopératoires qui étaient prévus dans le cadre de l'opération programmée le 29 janvier 2021 pour une demande d'admission datant du 20 janvier 2021, date occultée par une fourchette déposée sur le document joint audit courriel...

M. I a donc attendu la dernière minute pour informer son employeur de son absence, en tentant de la justifier par un accident survenu inopinément la veille (et donc en cours de contrat), dissimulant ainsi le fait que, dès l'engagement, il savait qu'il allait devoir s'absenter pour l'opération (et la revalidation) liée à l'accident du travail du mois de septembre 2020. Ce faisant, M. I a fait preuve d'une déloyauté manifeste, ce qui constitue un motif supplémentaire de licenciement.

Enfin, les circonstances du licenciement ne révèlent aucune faute dans l'exercice par l'employeur de son droit de mettre fin au contrat de travail. Les courriels par lesquels M. I transmettait ses certificats médicaux n'appelaient aucune réponse. Le fait de ne pas avoir motivé le licenciement ne lui confère pas un caractère abusif. La C.C.T. n°109 n'était pas d'application (moins de 6 mois d'ancienneté). La société, via son conseil, a répondu dans le

---

<sup>26</sup> Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 155.

<sup>27</sup> Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 410.

<sup>28</sup> Pièce 12.A de son dossier.

détail à la lettre de protestation du conseil de M. I. Concernant le formulaire C4, la société l'a complété dès que M. I l'a demandé, soit le 7 décembre 2021 (plusieurs mois après le licenciement). Le fait que les titres-repas n'aient été octroyés que tardivement n'a aucun rapport avec le licenciement.

En l'absence d'abus de droit, aucune indemnité n'est due.

Le jugement sera également confirmé sur ce point.

Les dépens sont à charge de M. I, qui succombe intégralement.

**PAR CES MOTIFS,  
LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire,

Sur avis conforme de l’Auditorat général du travail,

Reçoit l’appel mais le dit non fondé,

Confirme le jugement frappé d’appel en toutes ses dispositions ;

Condamne M. I aux dépens d’appel, liquidés par la S.A. R. et A. R à la somme de 1.650 euros à titre d’indemnité de procédure, et lui délaisse ses propres dépens d’appel dont 24 euros de contribution au fonds pour l’aide juridique de seconde ligne (déjà acquittés).

Cet arrêt est rendu et signé par :

F.-X. H, conseiller,  
L. V, conseiller social au titre d'employeur,  
A. L, conseiller social au titre d'ouvrier,  
Assistés de I. M, greffier

I. M,    A. L,    L. V,                    F.-X. H,

L. V, conseiller social au titre d’employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause et à la décision, est dans l’impossibilité de signer cet arrêt. Conformément à l’article 785 du Code judiciaire, l’arrêt sera signé par F.-X. H, conseiller, et par A. L, conseiller social au titre d’ouvrier.

I. M, greffier

et prononcé, à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 2 septembre 2024, où étaient présents :

F.-X. H, conseiller,

I. M, greffier

I. M

F.-X. H