



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Numéro du répertoire 2024 /
R.G. Trib. Trav. 23/2278/A
Date du prononcé 21 novembre 2024
Numéro du rôle 2023/AL/546
En cause de : PROTECTION UNIT SRL C/ M. D.

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-D

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire

*** contrat de travail – licenciement – discrimination – état de santé – preuve – L 10.5.2007 : art 3, 4, 8, 18, 28**

EN CAUSE :

PROTECTION UNIT S.R.L., BCE 0457.632.142, dont le siège est établi à 4470 SAINT-GEORGES-SUR-MEUSE, Rue Campagne du Moulin 53/12,

partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après la S.R.L. PU,
comparaissant par Maître S. B. loco Maître F. A., avocat à 4020 LIEGE,

CONTRE :

Madame D. M.,

partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après Madame M,
présente et assistée de son conseil Maître S. G. loco Maître H. D., avocat à 4000 LIEGE,

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 03 octobre 2024, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 07 novembre 2023 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 1ère Chambre bis (R.G. 23/2278/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 15 décembre 2023 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 19 décembre 2023 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 24 janvier 2024 ;
- l'ordonnance rendue le 29 janvier 2024, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 03 octobre 2024 ;

- les conclusions, conclusions additionnelles et conclusions de synthèse de la partie intimée, remises au greffe de la cour respectivement les 07 mars 2024, 23 mai 2024 et 22 août 2024, son dossier de pièces remis au greffe de la cour le 22 août 2024 ;
- les conclusions principales et les conclusions de synthèse de la partie appelante, remises au greffe de la cour respectivement les 18 avril 2024 et 11 juillet 2024, ses dossier de pièces remis au greffe de la cour le 18 avril 2024 et 11 juillet 2024 ;
- le courrier du 19 septembre 2024 du greffe de la Cour communiquant le dossier à l'Auditorat général en application de l'article 766 du Code judiciaire ;
- le courrier de l'Auditorat général du 20 septembre 2024 précisant que pour des motifs de convenance, le Ministère public décide de ne pas émettre d'avis ;
- le dossier de pièces déposé par chacune des parties à l'audience du 03 octobre 2024.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 03 octobre 2024 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I.- ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

La S.R.L. PU est active dans le secteur du gardiennage.

Dans son dossier de pièces (pièce 15), Madame M produit une information du 10.8.2022 du site de la S.R.L. PU selon laquelle cette dernière avait remporté « *le très prestigieux contrat de la Commission Européenne* » « *faisant d'elle le nouveau prestataire sécurité de la Commission Européenne* » et que « *Ce contrat « historique » prendra officiellement cours le 1^{er} octobre prochain et implique la signature immédiate de 1.100 de nouveaux contrats à durée indéterminée ! Avec à présent plus de 3.000 collaborateurs (ils étaient 100 en 2018), PU se positionne donc par la même occasion comme le numéro 2 du secteur en Belgique, affichant une croissance fulgurante, réfléchie et bien construite.* »

Il peut être déduit de la pièce 5 du dossier de pièces de la S.R.L. PU qu'elle a licencié en tout cas avant le 7.10.2022 les sieurs M.N. et B.A. pour « *réduction de volumes d'heures de prestations de l'entité juridique* ».

Madame M est entrée au service de la S.R.L. PU en qualité de « *payroll officer* » à partir du lundi 17.10.2022. Le contrat prévoit une rémunération brute de 3.800 € par mois.

Après avoir travaillé 13 jours pour la S.R.L., Madame M a été victime d'un infarctus le mercredi 2.11.2022 qui a nécessité son hospitalisation.

Madame M a communiqué par courrier électronique du 4.11.2022 le certificat médical débutant le 3.11.2022. Madame M précisait avoir été « *hospitalisée en urgence dans la soirée* » du 2.11.2022.

Madame M a été hospitalisée du mercredi 2.11.2022 jusqu'au samedi 4.11.2022.

Le 6.11.2022, elle transmet à la S.R.L. PU un certificat du CHU couvrant une incapacité du 2.11.2002 au 2.12.2022.

Le jeudi 24.11.2022, Madame C, directrice administrative et financière de la S.R.L. PU, a adressé un courrier électronique à Madame M indiquant ceci :

*« Bonjour D.,
J'ai entendu dire que ta convalescence évoluait bien. Et tant mieux, j'en suis contente.*

De mon côté, j'aimerais savoir si tu as déjà une idée quant à ton retour et si effectivement tu comptes revenir. En effet, la veille de ton départ, nous avons discuté ensemble et avons échangé sur le fait que tu étais apparemment toujours dans une phase de recherche d'emploi malgré ton engagement chez PU.

J'aimerais savoir quelles sont tes intentions de manière à pouvoir prévoir ton remplacement soit de manière définitive soit de manière temporaire.

Je te remercie pour ton retour et souhaite un bon rétablissement »

Le 25.11.2022, Madame M répond :

« Ma convalescence suit son cours, je dois me concentrer sur mon parcours de soins afin de reprendre le travail, dans les meilleurs délais.

Comme tu le sais, mon certificat médical va jusqu'au 02 décembre 2022.

A ce jour, je suis incapable de te donner une date quant à mon retour.

Je te tiendrai informée sur base de mes intervenants médicaux pour la suite. J'ai démissionné de chez mon ancien employeur pour m'investir dans la fonction chez PU.

Lors de notre échange, avant mon incapacité de travail, je t'avais confirmé que je n'étais pas dans une phase de recherche d'un autre emploi, malgré mon engagement chez PU. Cette information t'aurait été communiquée par une personne externe !?

(...)

Je comprends très bien que tu dois organiser le département mais je ne pensais pas qu'il pourrait être question d'un remplacement définitif car j'ai eu un grave problème de santé qui se règle ».

Le 25.11.2022 la S.R.L. PU écrit à Madame M :

*« Bonjour D.,
Non le remplacement définitif c'était dans le cas où tu décidais de ne pas
revenir cfr discussion recherche en cours.
Bât »*

Le lundi 28.11.2022, Madame M écrit à la S.R.L. PU par courrier électronique :

*« Bonjour C.,
Voici les nouvelles !
Suite à ma visite médicale chez mon cardiologue, ce samedi, mon état de
santé est très positif.*

*Je dois encore cependant me reposer et suivre un process de revalidation
cardiaque, de plusieurs semaines, pour être bien rétablie et que ce ne soit plus qu'un mauvais
souvenir.*

*Je suis contente et rassurée.
Mon médecin pense que je pourrai reprendre le travail début janvier
2023.*

*Je transmettrai mon dernier certificat médical fin de cette semaine.
(...) ».*

L'incapacité de travail qui se terminait, originellement, le vendredi 2 décembre 2022, a dû être prolongée jusqu'au début janvier 2023.

Cette incapacité a dû faire l'objet d'une nouvelle prolongation pour la période du 5.1.2023 au mardi 31.1.2023 et le certificat médical a été adressé par Madame M à la S.R.L. PU le mercredi 4.1.2023.

Le 12.1.2023, la S.R.L. PU notifie à Madame M son licenciement avec effet immédiat moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis d'une semaine en date du jeudi 12.1.2023.

Le formulaire C4 renseignait comme motif de licenciement : *« Réorganisation du service payroll – nécessité organisationnelle »*. La rémunération brute indiquée est de 3.953,52 €, ce qui correspond au compte individuel.

Le 12.1.2023 est encore licencié un sieur L.D. *« en raison de la réduction de besoins en effectif dans un contexte de taux de chômage économique. »*

D'après les pièces 13 et 14 du dossier de Madame M (extraits LinkedIn non contestés) respectivement en janvier et février 2023, les dames A.L. et N.L. sont entrées en service de la S.R.L. PU en qualité de « payroll officer ».

Par courrier recommandé du 10.2.2023 adressé à la S.R.L. PU, Madame M a sollicité la communication des motifs du licenciement au sens de la C.C.T. n°109.

Par courrier daté du 8.3.2023, la S.R.L. PU répond :

*« Madame M,
Suite à votre courrier recommandé daté du 09/02/2023, nous vous informons que votre demande est hors champ d'application de la C.C.T. n°109 et que donc l'employeur ne doit pas y répondre.*

Nous vous renvoyons aux documents sociaux de sortie, soit le courrier de licenciement et le formulaire C4 »

Le 5.5.2023, les conseils de Madame M s'adressent à la S.R.L. P.U pour, après avoir rappelé les faits, estimer que :

« En l'espèce, le licenciement opéré en date du 12 janvier 2023 est manifestement en lien avec l'incapacité de travail de Madame M résultant de son infarctus et constitue une discrimination directe, ou à tout le moins indirecte, sur base du critère protégé de l'état de santé au regard de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

En effet, en tout et pour tout, Madame M a travaillé treize jours pour le compte de la S.R.L. PU, du lundi 17 octobre 2022 au mercredi 2 novembre 2022 inclus.

Le travail de Madame M n'a posé aucune difficulté et aucune évaluation négative n'a été établie.

En réalité, l'incapacité de travail découlant de l'infarctus du 2 novembre 2022 constitue le seul évènement au cours de la relation de travail expliquant la rupture des relations contractuelles avec effet immédiat le 12 janvier 2023.

et pour mettre la STL PU en demeure de payer l'indemnité de six mois de rémunération brute d'un montant de 27.999,56 € bruts prévue par l'article 18 de la loi du 10.5.2007.

Le courrier a été réceptionné par la S.R.L. PU le 8.5.2023. Il ne ressort pas des éléments du dossier que la S.R.L. PU y aurait réservé une suite.

Dans sa requête introductive d'instance du 3.7.2023, Madame M sollicitait du tribunal la condamnation de la S.R.L. PU à lui payer :

- à titre principal, une indemnité pour discrimination sur base du critère protégé de l'état de santé de 27.999,56 € bruts ;
- à titre subsidiaire, des dommages et intérêts pour licenciement abusif d'un montant de 18.307,47 €.

- les intérêts sur les sommes prévisées calculés au taux légal depuis la date de rupture des relations contractuelles entre parties le 12 janvier 2023, à majorer des intérêts judiciaires, jusqu'à complet paiement.
- les dépens.

La S.R.L. PU ne s'est pas manifestée en première instance.

Dans le corps de ses conclusions d'appel, la S.R.L. PU produit un graphique selon lequel le nombre de ses employés serait passé de 35 en 2022 à 7 en 2023. Aucune pièce n'est produite à ce sujet notamment pas de DIMONA, pas de bilan social publié à la BNB ...

II.- JUGEMENT CONTESTÉ

Par le jugement par défaut critiqué du 7.11.2023, les premiers juges ont condamné la S.R.L. PU à payer à Madame M :

- la somme de 27.999,56 EUR brut, à titre d'indemnité pour discrimination sur la base du critère protégé de l'état de santé, à majorer des intérêts judiciaires,
- une indemnité de procédure de 1.500,00 EUR,
- la contribution de 24 EUR au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

D'après Madame M, le jugement a été signifié le 4.12.2023. Le dossier ne contient cependant pas de pièces à ce sujet.

III.- APPEL

Par requête d'appel reçue au greffe de la cour en date du 15.12.2023, explicitée par voie de conclusions, la S.R.L. PU demande à la cour :

Concernant la demande fondée sur base du licenciement discriminatoire

A titre principal

DIRE l'appel recevable et fondé ;

REFORMER le jugement dont appel ;

DEBOUTER Madame M de sa demande formulée à l'encontre de la S.R.L.

PU ;

A titre subsidiaire

DIRE l'appel recevable et fondé ;

*REFORMER le Jugement dont appel ;
REDUIRE la demande de condamnation formulée par Madame M à trois mois de rémunération brute ;*

CONDAMNER Madame M à payer à la S.R.L PU une indemnité de procédure de 1.500,00 € pour la procédure d'instance et de 1.500,00 € pour la procédure d'appel.

Concernant la demande fondée sur base du licenciement abusif

*DIRE l'appel recevable et fondé ;
REFORMER le Jugement dont appel ;
DEBOUTER Madame D. M. de sa demande formulée à l'encontre de la S.R.L. PU;*

En toutes hypothèses

CONDAMNER Madame M à payer à la S.R.L PU une indemnité de procédure de 1.500,00 € pour la procédure d'instance et de 1.500,00 € pour la procédure d'appel.

En termes de dispositif de ses conclusions additionnelles et de synthèse, Madame M demande à la cour de :

- Confirmer le jugement en condamnant la S.R.L. PU à la somme de 27.999,56 € correspondant à six mois de rémunération de brute.
- Condamner la S.R.L. PU au paiement de la somme de 10.000,00 € à titre d'abus du droit de licencier (il s'agit d'une extension de la demande originaire).
- Condamner la S.R.L. PU au paiement des intérêts sur les sommes prévisées calculés au taux légal depuis la rupture des relations contractuelles entre parties le 12 janvier 2023, à majorer des intérêts judiciaires, jusqu'à complet paiement.
- En tout état de cause, condamner la S.R.L. PU aux dépens liquidés comme suit :

- indemnité de procédure de première instance : 3.000,00 € (appel incident)
- contribution au fonds d'aide juridique : 24,00 €
- frais de signification : 294,84 €
- indemnité de procédure d'appel : 3.000,00 €

A défaut, compenser les dépens, ou, à tout le moins, limiter l'indemnité de procédure au montant minimal.

En termes de motivation de ses conclusions (page 27), Madame M précise toutefois en ce qui concerne sa demande d'indemnité à titre d'abus de droit de

licencier que : « *En l'espèce, à titre subsidiaire, si le Tribunal ne retenait pas le licenciement discriminatoire, il conviendrait de retenir que celui-ci est abusif.* » (Soulignement par la cour).

IV.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Les appels, introduits dans les formes et délais légaux, sont recevables. Il en est de même de l'extension de demande, celle-ci étant basée sur un fait invoqué dans l'acte introductif d'instance (art 807 du Code judiciaire).

V.- APPRÉCIATION

LICENCIEMENT DISCRIMINATOIRE SUR BASE DU CRITÈRE PROTÉGÉ DE L'ÉTAT DE SANTÉ

a) En droit

1) Le critère protégé de l'état de santé (article 4, 4° de la loi du 10.5.2007)

L'article 3, tel qu'applicable, de la loi du 10.5.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination dispose que :

« La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondé sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale. »

La loi du 20.7.2022 modifiant la loi du 10.5.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination en ce qui concerne le motif de discrimination fondé sur l'état de santé a remplacé, dans la loi du 10 mai 2007, l'ancien critère protégé de « *l'état de santé actuel ou futur* » par celui de « *l'état de santé* ».

La disposition est entrée en vigueur le 27.10.2022.

La discrimination directe se définit comme une « *distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II* » (article 4, al. 1er, 7° de la loi du 10.5.2007).

La distinction directe étant « *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, al. 1er, 6° de la loi du 10.5.2007).

La discrimination indirecte se définit comme : « *distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II* » (article 4, 9° de la loi du 10.5.2007).

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 caractérisées par l'un des critères protégés ;* » (article 4, 8° de la loi du 10.5.2007).

Une décision de l'employeur fondée sur des appréhensions relatives à l'état de santé du travailleur correspond à une distinction sur base du critère protégé de l'état de santé et constitue, à ce titre, une discrimination. (A. MORTIER et M. SIMON, « Licencier en raison des absences médicales passées : une discrimination ? », J.T.T., 2018/6, p. 84 ; C. BAYART, Discriminatie tegenover differentiatie, Gand, Larcier, 2004, p. 391 ; E. BREMS, « Nieuwe discriminatiegronden in de Wet Bestrijding Discriminatie, De Wet Bestrijding Discriminatie in de praktijk, Anvers, Intersentia, 2004, p. 55 ; A. MAES, « What's in a name : discriminatie op basis van huidige of toekomstige gezondheidstoestand of legitiem ontslag op basis van de negatieve gevolgen van de afwezigheid op de onderneming, note sous T. T. Bruxelles, 13 juin 2016, J.T.T., 2018, p. 14 ; R. BLANPAIN, « Werknemers worden gediscrimineerd wegens gezondheidstoestand, Juristenkrant, 2008, liv. 174, p. 14).

Il est donc établi qu'« *un licenciement motivé par des absences médicales passées du travailleur est intrinsèquement lié à des inquiétudes quant à son état de santé actuel ou futur et, partant, au critère expressément protégé de « l'état de santé actuel ou futur* ».

En effet, si l'employeur agit ainsi, c'est en général par crainte que de telles absences ne se reproduisent. Sinon, pourquoi procéderait-il à un licenciement alors qu'il peut de nouveau compter sur les services de son travailleur ? En réalité, même si le travailleur reprend ses prestations, la fragilité de son état de santé dans le passé (voire également dans le présent) suscite l'inquiétude dans le chef de l'employeur de nouvelles absences ou d'une capacité physique ou mentale diminuée. Un tel licenciement est donc visé par la loi du 10 mai 2007 au travers du critère de « l'état de santé actuel ou futur » (A. MORTIER et M. SIMON, op. cit., p. 84).

Le tribunal du travail de Liège, considérant qu'il y avait une discrimination, a d'ailleurs jugé en 2017 :

« *Le licenciement n'apparaît pas au tribunal comme la conséquence des absences répétées mais est bien consécutif à des perspectives de reprise du travail moyennant des aménagements, pourtant raisonnables, à savoir une charge de travail supportable. (...) En licenciant la requérante sans avoir recherché une mesure moins dommageable (contrat de remplacement, appel à un service externe tel qu'un cabinet d'avocat...) alors même que la requérante reprenait le travail, [l'employeur] a usé de moyens*

disproportionnés dans la recherche de la solution à un problème qui ne se posait probablement plus » (T. T. Liège, 19 octobre 2017, R.G. n°15/7338/A ; cité in A. MORTIER et M. SIMON, op. cit., p. 86).

L'état de santé n'ayant pas été défini légalement, il revient à la jurisprudence de déterminer ce qui en relève de ce qui n'en relève pas (A. MORTIER et M. SIMON, op. cit., p. 83).

Le cancer relève du critère protégé de l'état de santé actuel ou futur (T. T. Bruxelles, 27 octobre 2016, R.G. n° 15/1100/A, www.unia.be).

Il en va de même d'une tumeur au cerveau (C. T. Liège, 13 septembre 2017, R.G. n°2017/CL/4, cité in Mortier, A. MORTIER et M. SIMON, op. cit. p. 87).

L'absentéisme d'un travailleur ou une prétendue désorganisation du service ne peuvent pas non plus servir de paravents pour la décision de licencier permettant d'échapper au caractère discriminatoire du licenciement.

Ainsi, dans un récent jugement du 23 novembre 2022, le Tribunal du travail de Liège, division Verviers, a rappelé qu'était discriminatoire le licenciement d'une employée en incapacité de travail motivé par ses absences médicales et ses incapacités de travail : en agissant de sorte, l'employeur effectue une distinction directe et traite de manière plus défavorable une employée en raison de sa maladie par rapport à un employé qui n'aurait pas eu de problèmes de maladie justifiant des incapacités de travail (T. T. Liège, div. Verviers, 23 novembre 2022, R.G. n°21/582/A, www.terralaboris.be).

2) La charge de la preuve

L'article 28 de la loi du 10.5.2007 dispose:

« § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination

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

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

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

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

- 1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale ; ou*
- 2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect ; ou*
- 3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable ».*

Il convient de ne pas apprécier de manière trop restrictive les présomptions de l'existence d'une discrimination liée à un critère protégé, sous peine de ne pas atteindre l'objectif du législateur, qui est de protéger la partie la plus faible à travers le système de partage de la charge de la preuve. Dans de nombreux cas c'est un ensemble de faits combinés, soit un faisceau d'indices, qui confère au comportement du défendeur un caractère suspect et permet ainsi d'établir une présomption de discrimination. (C. trav. Bruxelles, 8 janvier 2020, R.G. 2017/AB/97 , www.etrnalaboris.be; Trib. trav. Liège (div. Liège), 11 mars 2024, R.G. 23/122/A, www.terralaboris.be)

A. MORTIER et M. SIMON ont dégagé une méthode de raisonnement utile en cas de licenciement fondé sur des absences médicales (A. MORTIER et M. SIMON, op. cit., p. 89).

1. Tout d'abord, il convient de déterminer si le critère protégé en cause est celui du handicap, d'une caractéristique physique ou génétique ou de l'état de santé (actuel ou futur).

2. En cas de recours au critère de l'état de santé (actuel ou futur), le travailleur doit établir des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination.

A cet égard, la chronologie des événements peut être un indice utile et sérieux.

Quand intervient le licenciement par rapport aux absences médicales ?
L'employeur a-t-il réalisé des aménagements ?

3. Il revient ensuite à l'employeur de démontrer qu'il n'y a pas eu de discrimination.

L'allégation de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur un des critères protégés a pour conséquence que le défendeur doit prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. L'invocation de comportements ou de faits concrets et clairement définis réalisés par des personnes clairement identifiées permet de retourner la charge de la preuve (Prés. T. T. Audenarde, 5 juin 2008, T.G.R., 2008, p. 316, *a contrario*).

La jurisprudence n'hésite donc pas à analyser la chronologie des évènements, pour déterminer si la présomption de discrimination doit s'appliquer ou non (T. T. Bruxelles, 8 novembre 2017, R.G. no 16/ 7470/A, cité in A. MORTIER et M. SIMON, « Licencier en raison des absences médicales passées : une discrimination ? », J.T.T., 2018/6, p. 87).

La doctrine abonde également en ce sens, estimant que « *la chronologie des évènements (...) peut le cas échéant fournir un faisceau suffisant d'indices graves, précis et concordants permettant de présumer l'existence d'une discrimination* » (A. MORTIER et M. SIMON, op. cit., p. 90).

F. SINE constate également que « *La chronologie d'un dossier et la manière de communiquer peuvent néanmoins être de nature à créer une présomption de discrimination* » (F. SINE, « Peut-on licencier un travailleur en incapacité de longue durée ? » in *Arbeidsovereenkomstenwet na 40 jaar... opnieuw anders bekeken / la Loi du 3 juillet 1978 40 ans après... à nouveau vue sous un angle différent*, Gent, Uitgeverij Larcier, 2018, p. 275).

La question de la chronologie revient régulièrement dans la jurisprudence afin de déterminer l'existence de faits permettant de présumer une discrimination (C. T. Bruxelles, 8 février 2017, R.G. n° 2014/AB/2021, www.terralaboris.be ; T. T. Bruxelles, 16 septembre 2016, R.G. n° 14/13241/A, www.unia.be ; T.T. Bruxelles, 8 novembre 2017, R.G. n° 16/7470/A, inédit ; T.T. Liège, 19 août 2015, R.G. n° 14/655/A, www.unia.be, etc.).

Lorsque le licenciement intervient peu de temps après que des aménagements ont été demandés ou pris consécutivement à la maladie, un Tribunal peut valablement considérer que la présomption de discrimination sur base de l'état de santé s'applique (T. T. Bruxelles, 16 septembre 2016, R.G. n° 14/1341/A, www.unia.be ; T. T. Liège, 19 octobre 2017, R.G. n° 15/7338/A).

La cour du travail de Liège a également retenu la chronologie des évènements comme élément déterminant l'application du renversement de charge de la preuve. Dans un cas qui lui était soumis, un médecin atteint d'une tumeur au cerveau avait repris le travail après six semaines d'incapacité de travail. Le médecin fut licencié peu de temps après son retour. Or, il fut démontré que l'employeur avait décidé d'évincer le travailleur de tout processus décisionnel auquel il aurait normalement dû être associé. L'employeur avait également constitué un dossier de toutes pièces pour justifier la rupture contractuelle sur base d'un comportement prétendument critiquable.

La Cour a fonctionné par élimination : « *La rupture de la collaboration professionnelle ne trouve sa cause ni dans des impératifs d'ordre organisationnel, ni dans le comportement du docteur M. Il faut donc retenir l'existence d'une cause inavouée : l'état de*

santé actuel ou futur du docteur M » (C. T. Liège, 13 septembre 2017, R.G. n°2017/CL/4, cité in A. MORTIER et SM. SIMON, op. cit. p. 87).

Plus récemment encore, la jurisprudence a utilisé la chronologie des évènements pour retenir l'existence de faits permettant de présumer une discrimination.

La survenance du licenciement durant l'incapacité de travail juste après la remise d'un nouveau certificat, les mentions du C4 et les explications en termes de conclusions de l'employeur peuvent constituer des faits permettant de présumer une discrimination directe sur base de l'état de santé (C. T. Bruxelles, 12 avril 2021, R.G. n°2018/AB/443, www.terralaboris.be; T.T. Liège, div. Liège, 1er mars 2022, R.G. n°20/1.343/A, www.terralaboris.be).

Ou encore, tout récemment, constituent des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination une incapacité de travail depuis quelques jours au moment de la prise de décision, la notification du licenciement par message quelques minutes après que l'intéressée avait informé sa responsable de la prolongation de l'incapacité, le motif futile donné à la mesure (prétendue arrivée tardive de cinq minutes) et le refus de l'employeur de payer le salaire garanti alors que l'incapacité était dûment justifiée et qu'un certificat médical avait été remis. (C. trav. Liège (div. Liège), 14 mai 2024, R.G. 2023/AL/341, www.terralaboris.be)

Ou encore, il y a discrimination fondée sur l'état de santé lorsque le licenciement suit immédiatement la remise d'un certificat d'incapacité de travail et que l'employeur ne prouve pas les autres motifs de licenciement invoqués (C. trav. Anvers, 14 juin 2021, J.T.T., 2022, 152).

3) La distinction directe objectivement justifiée par la poursuite d'un but légitime et des moyens pour l'atteindre appropriés et nécessaires

L'article 8 de la loi du 10.5.2007 porte sur la justification d'une discrimination directe fondée sur le critère protégé de l'état de santé :

« Toute distinction directe fondée sur un ou plusieurs 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 ».

Par conséquent, une distinction directe fondée sur ce critère constitue une discrimination directe, à moins que la distinction soit justifiée par :

- . un but légitime (principe de finalité) ;
- . les moyens pour réaliser ce but sont appropriés et nécessaires (principe de proportionnalité).

4) Le régime d'indemnisation de la loi du 10 mai 2007

L'article 18 de la loi du 10 mai 2007 organise le régime d'indemnisation en cas de discrimination :

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

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

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

1° (...)

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1° ».

b) En l'espèce

1) Faits permettant de présumer une discrimination

En l'espèce, les éléments du dossier dont les suivants constituent des faits qui permettent de présumer une discrimination au sens de l'article 28 de la loi du 10.5.2007 :

- aucun reproche ne peut être attribué au travail de Madame M et à la qualité de celui-ci : elle n'a été présente que 13 jours dans l'entreprise avant d'être victime d'un infarctus. A ce moment-là, Madame M était encore en formation interne.
- la S.R.L. PU a pris contact avec Madame M le jeudi 24.11.2022, en période d'incapacité de travail, en laissant entendre que Madame M serait toujours « dans

une phase de recherche d'emploi » afin de « prévoir ton remplacement soit de manière définitive soit de manière temporaire »

La S.R.L. PU a ainsi établi un lien direct entre l'incapacité de travail de Madame M et son maintien en service au sein de l'entreprise.

Madame M a, alors, étonnée de ce courrier électronique, immédiatement répondu le vendredi 25.11.2022 qu'elle n'était pas dans une phase de recherche d'emploi, qu'elle avait démissionné de son précédent emploi pour rejoindre la S.R.L. PU et que son incapacité était temporaire, le temps de résoudre les problèmes médicaux liés à son infarctus.

- le licenciement est intervenu en date du jeudi 12.1.2023, dans le courant de l'incapacité de travail du 5.1.2023 au 31.1.2023.
- le licenciement est intervenu 8 jours après la communication, le mercredi 4.1.2023, d'une nouvelle période d'incapacité de travail.
- le licenciement est intervenu alors que Madame M avait cru originellement, comme elle l'indiquait à la S.R.L. PU par courrier électronique du 28.11.2022, qu'elle pourrait reprendre le travail début janvier 2023. Son état de santé de santé a, toutefois, nécessité une prolongation en date du mercredi 4.1.2023 jusqu'au 31.1.2023, suivie directement après de son licenciement en date du jeudi 12.1.2023.
- le licenciement du 12.1.2023 est intervenu alors que la S.R.L. PU, en réponse au courrier électronique de Madame M, avait écrit à celle-ci le 25.11.2022 qu'elle envisageait son remplacement définitif uniquement si Madame M décidait de ne pas revenir dans l'entreprise mais la licencie après la prolongation de son incapacité de travail au-delà du terme initialement fixé.
- Madame M a demandé la motivation de son licenciement par courrier recommandé du 10.2.2023. Même si la S.R.L. PU n'était pas obligée de répondre au regard de la C.C.T. n°109, rien non plus ne l'empêchait de le faire, d'autant qu'elle avait mentionné un motif de réorganisation et de nécessité organisationnelle sur le formulaire C4.

Les faits qui précèdent et leur chronologie correspondent à des faits permettant de présumer une discrimination directe sur base du critère protégé de l'état de santé actuel ou futur.

2) Absence de distinction justifiée par un but légitime et des moyens pour l'atteindre appropriés et nécessaires

Une distinction directe ne constitue pas une discrimination directe à condition que la distinction soit justifiée par :

- un but légitime (principe de finalité) ;
- les moyens pour réaliser ce but sont appropriés et nécessaires (principe de proportionnalité).

La S.R.L. PU soutient que le licenciement était justifié par une réorganisation structurelle de l'entreprise.

Elle invoque alors

- l'indexation des salaires mais qui ne peut constituer, à lui seul, un motif légitime afin de justifier une nécessité de réorganisation de l'entreprise. Madame M n'était par ailleurs pas concernée par les primes de nuit ni celles prévues pour les travailleurs occupés en travail d'équipe.

- l'impact du Covid existe mais force est de constater que cette justification n'est pas pertinente en l'espèce. En effet, le confinement « strict » a pris fin en décembre 2020, or, Madame M a été engagée le 17.10.2022 et licenciée le 12.1.2023, soit plus de 2 ans après la fin du dernier confinement. L'impact du COVID a donc depuis longtemps été amorti.

- l'impact négatif de l'absentéisme sur son activité. Elle soutient qu'elle avait subi une perte pour 2022 de 2,36 millions d'euros et pour 2023 de 4 millions d'euro. Aucune preuve de ces chiffres n'est produite. Outre que ce prétendu absentéisme n'est pas démontré d'une façon générale, il ne peut être retenu dans le chef de Madame M dont l'absence était dument justifiée par son incapacité de travail en raison d'un AVC. Il ne peut être soutenu que Madame M se trouvait absente de manière habituelle et systématique.

La nécessité d'une réorganisation structurelle de l'entreprise n'est ainsi pas prouvée.

La réalité d'une telle réorganisation n'est pas d'avantage prouvée.

En effet :

- La S.R.L. PU invoque à ce titre les licenciements des sieurs M.N. et B.A.. Toutefois, il résulte des éléments du dossier que ces licenciements sont intervenus avant le 7.10.2022, soit avant même l'engagement de Madame M en date du 17.10.2022, et pour « *réduction de volumes d'heures de prestations de l'entité juridique* » alors que Madame M ne travaillait pas dans l'entité juridique mais dans le payroll.

- Le licenciement en date du Le 12.1.2023 du sieur L.D. « *en raison de la réduction de besoins en effectif dans un contexte de taux de chômage économique.* » dont il n'est pas contesté qu'il travaillait également dans un autre

département que Madame M ne suffit pas (même à prendre en considération les 2 autres licenciements) à prouver la nécessité et la réalité d'une réorganisation structurelle de l'entreprise qui occupe, selon les éléments du dossier, 3.000 personnes.

- La S.R.L. PU prétend alors que ces 3 licenciements n'étaient produits à titre d'exemple et que le nombre des employés (dans quel département ?) avait été réduit de 35 en 2022 à 7 en 2023. A titre de preuve, elle produit dans le corps de ses conclusions d'appel uniquement un graphique de sa propre plume. Aucune pièce n'est produite à ce sujet notamment pas de DIMONA ou le bilan social publié à la BNB, ...

- D'ailleurs pourquoi engager Madame M en octobre 2022, si le nombre des employés allait chuter ... ?

- De plus, la cour constate que dans l'échange de correspondance durant l'incapacité de Madame M, la S.R.L. PU a envisagé le remplacement de cette dernière s'il elle n'allait pas revenir, ce qui ne rime pas avec la suppression de son poste.

- Ce remplacement dans la fonction d' « payroll officer », a d'ailleurs eu lieu peu après le licenciement de Madame M : engagements respectifs des dames A.L. en janvier et N.L. en février 2023.

- En tout état de cause, au vu de la durée de l'incapacité de travail de Madame M au moment de son licenciement, celle-ci ne représentait plus une charge pour l'entreprise.

La réalité de la réorganisation de l'entreprise n'est ainsi pas prouvée.

Le but légitime prétendu n'est donc pas démontré.

Surabondamment, même à supposer le but légitime prouvée, le licenciement de Madame M n'est pas un moyen approprié et nécessaire à la poursuite de ce but prétendu puisqu'il est établi, à supposer réelle cette réorganisation, que celle-ci a eu lieu avant même que Madame M soit engagée.

3) Discrimination directe sur base du critère protégé de l'état de santé

Il résulte des éléments du dossier que

- Madame M est entrée au service de la S.R.L. PU le 17.10.2022 en qualité de « payroll officer »,
- Après 13 jours de travail, elle a subi un infarctus entraînant une hospitalisation et une incapacité plusieurs fois prolongées

- Durant son incapacité, la S.R.L. PU s'est renseignée si Madame M allait revenir et ceci en vue de planifier son remplacement.
- Le 12.1.2023, alors que Madame M se trouvait toujours en incapacité de travail, la S.R.L. PU a notifié à Madame M son licenciement avec effet immédiat moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis d'une semaine.
- A aucun moment le travail de Madame M n'a posé le moindre problème et celui-ci n'a jamais fait l'objet d'une évaluation négative.

Sur base des éléments du dossier, la cour conclut à ce que le licenciement est en lien direct avec l'état de santé de Madame M, c'est-à-dire son incapacité de travail et l'infarctus dont elle a été victime.

En raison de son incapacité de travail résultant d'un infarctus, c'est-à-dire le critère protégé de l'état de santé, Madame M a été traitée d'une manière moins favorable qu'une autre personne qui n'aurait pas été dans la même situation.

4) Indemnisation

En vertu de l'article 18 de la loi du 10.7.2007, Madame M peut ainsi prétendre à une indemnité correspondant à 6 mois de rémunération brute sauf à prouver par la S.R.L. PU que le licenciement serait, de toute manière, intervenu, dans ce cas l'indemnité correspond à 3 mois de rémunération brute.

Cette preuve n'est pas rapportée.

Madame M n'a travaillé que 13 jours pour la S.R.L. PU avant son incapacité de travail : ni son travail ni son comportement n'ont posé le moindre problème et n'auraient pas pu être évalués en un laps de temps si court.

Il n'est pas démontré que, si Madame M avait pu reprendre le travail plus tôt à la suite à une convalescence plus rapide, ou si elle n'avait pas subi d'accident cardiovasculaire, la S.R.L. PU l'aurait de toute manière licenciée. La S.R.L. PU a d'ailleurs directement engagé deux travailleuses dans la même fonction en janvier et février 2023, ce qui démontre qu'elle avait besoin d'un « *payroll officer* » et qu'elle aurait certainement conservé Madame M pour l'exercer.

Comme déjà précisé plus haut, les 3 autres licenciements n'ont pas d'incidence dans le présent litige.

En conséquence, il n'y a pas lieu de s'écarter de l'indemnité de six mois de rémunération brute.

Cette indemnité a été correctement calculée en prenant comme base la rémunération annuelle brute.

Enfin, c'est sans pertinence que la S.R.L. P U invoque le caractère forfaitaire de l'indemnité compensatoire de préavis.

En effet, la législation en matière de discrimination, d'ordre public, est une transposition du droit européen (*Directive n° 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail*).

Le fondement du droit à l'indemnité est la sanction du comportement de l'employeur qui ne respecte pas un principe fondamental du droit de l'Union, étant le principe d'égalité entre les travailleurs, égalité dont une des formes se décline dans l'interdiction de discriminer pour des motifs visés et précisés par le législateur européen.

Ainsi, l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 ne tend pas à indemniser le dommage causé par le licenciement mais constitue une sanction civile visant à assurer l'effectivité de l'interdiction de toute forme de discrimination dans les matières qui relèvent du champ d'application de la loi (C. trav. Mons, arrêt du 23 septembre 2022, R.G. 2021/AM/102).

L'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité prévue à l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 n'ont donc pas le même objet, ont des causes juridiques distinctes, et sont donc cumulables.

Le jugement doit être confirmé avec la précision que les intérêts moratoires sont dus au taux légal à dater du 12.1.2023.

LICENCIEMENT ABUSIF

La demande correspondante au licenciement abusif n'étant formulée qu'à titre subsidiaire, il n'est pas requis que la cour en examine le bien-fondé.

LES DÉPENS

Conformément à l'article 1017 du Code judiciaire, la S.R.L. PU doit être condamnée aux dépens.

La valeur du litige se situe entre 20.000,01 € et 40.000 €.

Le montant de base de l'indemnité de procédure est de 3.000 € et le montant minimum de 1.500 €.

C'est à juste titre que le tribunal a fixé l'indemnité de procédure d'instance au minimum de 1.500 € en tenant compte du fait que la S.R.L. PU avait fait défaut durant toute la procédure de la 1^{ère} instance.

L'appel incident n'est pas fondé.

Le dossier ne contient pas de preuve de la signification du jugement. La S.R.L. PU ne peut ainsi être condamnée aux frais correspondants.

En ce qui concerne les dépens d'appel, la S.R.L. PU est condamnée à l'indemnité de procédure de base de 3.000 €.

PAR CES MOTIFS, et ceux, non contraires des premiers juges,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Reçoit les appels et l'extension de la demande.

Dit l'appel principal non fondé.

Dit l'appel incident qui porte sur l'indemnité de procédure d'instance non fondé.

Confirme le jugement dont appel avec la précision que les intérêts moratoires sont dus au taux légal à dater du 12.1.2023.

Condamne la S.R.L. PU aux dépens d'appel, soit la somme de 3.000 € représentant l'indemnité de procédure de base.

Condamne la S.R.L. PU à la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée par la cour à la somme de 24,00 € (article 4 et 5 de la loi du 19.3.2017 et article 2 de l'arrêté royal d'exécution du 26.4.2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

H. B., président de chambre,
G. M., conseiller social au titre d'employeur,
J. M., conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. H., greffier,

lesquels signent ci-dessous, excepté Monsieur M. G. qui se trouve dans l'impossibilité de le faire conformément à l'article 785 alinéa 1^{er} du Code judiciaire,

G. M.,

J. M.,

H. B.,

J. H.,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 3-D de la Cour du travail de Liège, division Liège, à l'Extension Sud du Palais de Justice, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **jeudi 21 novembre 2024**, par Madame K. S., Première Présidente, remplaçant Monsieur H. B., Président de chambre légitimement empêché, conformément à l'article 782*bis*, alinéa 2, du Code judiciaire, assistée de Monsieur J. H., Greffier.

Le Greffier

La Première Présidente