



Numéro du répertoire
2026 / 917
R.G. Trib. Trav.
25/1420/A
Date du prononcé
21 mai 2026
Numéro du rôle
2025/CL/5
En cause de :
DESCO SA C/ R F

Expédition

Délivrée à
Pour la partie
le
€
JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE S

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - discrimination
Arrêt contradictoire

COVER 01-00004889658-0001-0064-01-01-1



*** discrimination / harcèlement – handicap et fonction syndicale****EN CAUSE :**

LA S.A. DESCO, inscrite à la BCE sous le numéro 0404.105.166, dont le siège est établi à 2110 WIJNEGEM, Bijkhoevelaan, 2,

partie appelante, ci-après : « DESCO ou SA DESCO »

ayant comparu par Monsieur S L et Madame E D , administrateurs,
assistés de Maître L H , avocat à 4800 VERVIERS,
et Maître R O , avocat à 4800 VERVIERS,

CONTRE :

Monsieur F R

partie intimée, ci-après : « Monsieur R. »

ayant comparu par Maîtres S R et C L , avocates à 1050 BRUXELLES,

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 16 avril 2026, et notamment :

- L'ordonnance attaquée, rendue contradictoirement entre parties le 24 juin 2025 par le président du tribunal du travail de Liège, division Liège, (R.G. 25/1420/A) ;



- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 07 juillet 2025 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 8 juillet 2025 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 22 juillet 2025 ;
- le dossier du Tribunal du travail de Liège, section Liège, reçu au greffe de la Cour le 10 juillet 2025 ;
- l'ordonnance rendue le 6 novembre 2025, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 16 avril 2026;
- les conclusions, les conclusions additionnelles et de synthèse ainsi que les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée, remises au greffe de la cour respectivement le 19 novembre 2025, 5 février 2026 et le 27 mars 2026;
- les conclusions et conclusions additionnelles de la partie appelante, remises au greffe de la cour respectivement le 15 janvier 2026 et le 12 mars 2026;
- le dossier de pièces de la partie appelante remis au greffe de la Cour le 15 janvier 2026.
- Le dossier de pièces de la partie intimée remis au greffe de la Cour le 5 février 2026.
- Le second dossier de pièces de la partie intimée remis au greffe de la Cour le 3 avril 2026 .
- Le dossier « papier » des pièces de chacune des parties déposé à l'audience du 16 avril 2026 ;

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 16 avril 2026 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I.- ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

La SA DESCO est une entreprise familiale belge active dans le secteur de distribution en sanitaire, chauffage et matériel d'installation.

L'entreprise travaille aussi bien avec les professionnels de ce secteur qu'avec les particuliers. La SA DESCO dispose de trente sites, répartis au nord et au sud du pays.

En septembre 2019, Monsieur R. répond à une offre d'emploi publiée par la société GROUPE LMP.

Celle-ci est un grossiste en matériel de chauffage et de sanitaire, exerçant cette activité sous la marque « DESCO », et dont plusieurs administrateurs appartiennent à la famille D, fondatrice de la SA DESCO.



La société « GROUPE LMP » relève, pour son personnel employés, de la commission paritaire n°200. La SA Group LMP comptait moins de cinquante travailleurs et n'avait donc pas l'obligation d'organiser des élections sociales.

La société GROUPE LMP dispose de trente implantations commerciales, dotées chacune d'un showroom, d'un magasin et d'un dépôt avec « comptoir », répartis au nord et au sud du pays dont à Rocourt et Dison, un site étant par ailleurs en cours de construction à Ans.

L'offre porte sur un poste de « Deviseur chauffage » qui implique l'élaboration des devis à destination des clients. Selon Monsieur R, il s'agissait d'occuper ce poste sur le nouveau site d'Ans, une fois sa construction achevée.

Monsieur R a été engagé au sein de la SA Group LMP sous les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée à dater du 13.1.2020.

Ce contrat de travail détermine la fonction de Monsieur R en les termes suivants :

«L'employé assure la fonction de magasinier comptoir pour les sites de Grivegnée et Rocourt pendant les 6 premiers mois, formation deviseur pendant les 6 mois suivants et deviseur après cette année (selon fiches missions ci-dessous).

- *Etablir les offres relatives aux demandes de prix chantier ou maisons unifamiliales ...*
- *Participer au rôle des appels téléphoniques entrants (...).*
- *S'identifier comme ambassadeur de groupe LMP (...)*
- *S'assurer de l'application de la DIR-VEN-001 « Revue des exigences du client »*
- *Respect des directives RH pour la gestion des congés et principes de récupération*
- *Gérer son boîte mail OUTLOOK selon DIR-MKT-006 et ses mails selon ND-SL-011*

- *Assurer l'ordre et la propreté de son espace de travail.*

L'employé accepte en outre d'être affecté à toute activité compatible avec ses capacités professionnelles, sa formation et son expérience, chaque fois que les nécessités de l'employeur l'exigeront, dans la mesure où ce changement ne lui cause aucun préjudice matériel ou moral. »

Le contrat de travail précise qu'il s'agit d'un engagement en qualité de magasinier comptoir pour une première période de six mois, puis une formation deviseur pendant les six mois suivants puis deviseur après un an.

Les six mois d'écolage n'ont cependant pas lieu. DESCO l'explique par la pandémie du COVID qui a eu lieu au moment même de l'engagement de Monsieur R au sein de la DESCO et des contacts restreints qui ont bouleversé le monde professionnel, entre autres, et partant l'organisation des formations en présentiel initialement prévues dans le



contrat. Monsieur R aurait cependant reçu toutes les formations prévues et nécessaires pour ce poste (SAP – logiciel ERP, formations par les fournisseurs partenaires, formation sur les produits spécifiques etc...).

Le 27.8.2020, la SA Group LMP a adopté la décision de licencier Monsieur R. L'explication donnée est que Monsieur R, initialement engagé comme deviseur pour remettre des devis dans le cadre de chantiers importants, ne donnerait pas satisfaction à son employeur de l'époque sur la qualité du travail fourni notamment dans le secteur des marchés publics. Monsieur R fait observer que les marchés publics ne faisaient pas partie de la fonction de deviseur.

Le 17.9.2020, la SA Group LMP est cependant revenue sur sa décision de licencier Monsieur R en l'affectant plus particulièrement à la fonction « CV » comme deviseur chauffage central unifamilial.

Le 5.7.2021, la société GROUPE LMP est absorbée par la SA DESCO qui devient alors l'employeur de Monsieur R dans le cadre de la C.C.T. n°32bis. Cette opération n'entraîne aucun changement au quotidien. Monsieur R reste ainsi occupé à Ans, dans sa fonction de deviseur. Monsieur L est (toujours) le directeur.

Monsieur R explique qu'en novembre 2023, le site d'Ans est doté d'un responsable (sous l'autorité de Monsieur L) en la personne de Monsieur V Le, avec lequel la collaboration se serait bien déroulée.

Ainsi, au moment des faits évoqués ci-après, la ligne hiérarchique non contestée est composée de Monsieur S L (qui dirige également d'autres sites, étant entendu que celui d'Ans où est occupé Monsieur R est le plus important de Wallonie) et de Monsieur V Le. Les ressources humaines « locales » sont gérées par Monsieur P M (également arrivé à la fin de l'année 2023), qui cumulera cette fonction avec celle de conseiller en prévention interne. Au niveau « national », la directrice des ressources humaines est Madame P V.

A l'amorce des élections sociales de l'année 2024, vu l'opération de fusion/absorption intervenue en 2021, ces élections devaient être organisées pour l'ensemble des travailleurs de l'entité juridique, en ce compris donc pour ceux issus de GROUPE LMP qui n'avaient jusqu'alors pas bénéficié d'une représentation syndicale.

Dans le cadre de ces élections sociales, les unités techniques d'exploitation (ci-après « UTE ») identifiées se présentent comme suit :

- Une seule UTE est prévue pour le conseil d'entreprise (ci-après « CE »), regroupant l'ensemble du personnel quel que soit son lieu d'affectation ;
- En ce qui concerne le CPPT, deux UTE sont arrêtées, selon une division géographique : une UTE dite « DESCO Nord » qui vise le personnel occupé en Flandres et une



UTE dite « DESCO Sud » qui vise le personnel occupé en Wallonie et dans la région bruxelloise.

Le jour des élections sociales (jour « Y ») est fixé au 23.5.2024.

Le 13.2.2024, Monsieur R subit au travail un « *ictus amnésique* » qui justifie des examens approfondis et un suivi neurologique.

Monsieur R est alors en incapacité de travail du 14 au 16.2.2024.

Depuis mars 2024, Monsieur R consulte un neurologue pour des problèmes « *d'amnésies lacunaires pouvant durer plusieurs heures* », avec des désorientations. Il est replacé en incapacité de travail du 20.3. au 5.5.2024.

Au cours de cette dernière période intervient la communication des listes de candidats (X+35). Monsieur R figure sur les listes déposées par la CSC en tant que candidat représentant des travailleurs employés, tant au CE qu'au CPPT « DESCO Sud ».

Monsieur R reprend le travail le 6.5.2024 mais sera à nouveau couvert par un certificat médical à partir du 24.6.2024. Ses collègues et Messieurs L et M lui envoient une carte de bon rétablissement.

Monsieur R sera élu comme suppléant tant pour le CE que pour le CPPT, mais, vu la démission de l'effectif, il deviendra immédiatement effectif lui-même..

En pages 15 à 28 de ses conclusions, Monsieur R met en doute la régularité des élections sociales au sein de la SA DESCO notamment au niveau des affichages des informations, avis et décisions, des convocations (qui ont été envoyées toutes par lettre recommandée alors que cela n'est légalement possible que si l'électeur n'est pas présent dans l'entreprise le jour où la remise est organisée), du vote par correspondance, du nombre restreint des bureaux de vote et leur ouverture.

Il est à remarquer que le déroulement des élections n'a pas été contesté en temps opportun selon la législation applicable, ce que Monsieur R explique par le fait que la CSC avait gagné.

La SA DESCO produit des attestations selon lesquelles les mesures prises l'étaient avec l'accord des travailleurs.

La cour constate cependant que le dossier ne contient pas les preuves d'un affichage correct en temps opportun mais que des informations incomplètes (les délégués du personnel suppléants, comme Monsieur R qui allait immédiatement remplacer l'effectif qui était démissionnaire, n'y figurent pas) ont été envoyés par courriel.



La cour constate également que Madame V, responsable des ressources humaines de l'entreprise, a écrit un courriel à tout au moins à une partie du personnel soulignant que le vote n'était pas obligatoire ce dont Monsieur R déduit que Madame V a volontairement découragé la participation au vote:

*« Collègues,
Vous recevrez aujourd'hui ou demain un envoi recommandé de notre part concernant les élections sociales. Cette lettre vous donne la possibilité de voter par correspondance.
Le vote n'est pas obligatoire.
Si vous ne souhaitez pas voter, vous n'avez donc pas besoin de récupérer la lettre au bureau de poste ».*

Monsieur R critique encore en termes de conclusions le fonctionnement et la composition des organes représentatifs.

Par exemple, selon les PV produits, alors que le CPPT doit se réunir au moins une fois par mois, celui de l'UTE DESCO Sud ne s'est tenu qu'à deux reprises en 2024, le 4 juillet (pour la réunion d'installation, et a duré 45 minutes) et le 17 décembre. La SA DESCO reconnaît cette irrégularité.

Monsieur R stigmatise encore que l'heure de début des réunions du CE (qui relève de la prérogative du président, c'est-à-dire de l'employeur) était arrêtée à 8h15. Or, ces réunions se déroulent au siège social de l'entreprise, c'est-à-dire à Wijnegem (dans la banlieue d'Anvers) tandis que le CE réunit des délégués du personnel provenant de plusieurs sites répartis sur le territoire national, dont celui d'Ans (distant de 120 km) où Monsieur R est occupé. L'heure de démarrage de la réunion avait été particulièrement problématique pour tous ceux dont le lieu de travail (et donc aussi le domicile) est éloigné du siège social (ainsi à nouveau de Monsieur R, dont le domicile de Wanze est situé à près de 150 km de Wijnegem) – outre encore qu'elle conduisait à des déplacements en heures de pointe, dans une région particulièrement fréquentée à cette heure-là, et à des prestations en dehors des heures normales de travail (ceci pour ceux – tels que Monsieur R – dont l'horaire de travail démarre à 9h).

Monsieur R déduit de ces éléments que la SA DESCO avait peu de considération pour ces organes.

Monsieur R critique encore que dans la délégation de l'employeur dans le CE figurent Madame H J, la « responsable Comptabilité », et Madame P V, la « Responsable RH », alors qu'elles occupent une fonction pour laquelle il y a incompatibilité, à



savoir celle de personne de confiance dans le chef de Madame J et de conseiller en prévention interne pour l'UTE « DESCO Nord » dans le chef de Madame V.

Au mois de décembre 2024, Monsieur R reçoit finalement un diagnostic, à savoir qu'il est atteint – à 50 ans – d'une **sclérose en plaques**.

Il rappelle que cette pathologie est une maladie inflammatoire chronique du système nerveux central (cerveau et moelle spinale), auto-immune et neurodégénérative (induisant une dégénérescence neuronale progressive), dont le diagnostic est souvent compliqué et long à poser. La sclérose en plaques est une maladie incurable, dont les traitements visent à ralentir la progression et réduire l'impact sur les fonctions affectées, lesquelles varient d'une personne à l'autre.

Dans une attestation du 10.12.2024, le neurologue traitant de Monsieur R marque son accord pour une reprise à temps partiel dès le 4.1.2024 (lire 2025)

En date du 11.12.2024, Monsieur R a sollicité par un SMS adressé à Monsieur L une entrevue pour discuter d'une éventuelle reprise du travail en janvier 2025.

La SA DESCO produit une série d'attestations de travailleurs selon lesquelles elle autorisait les reprises partielles du travail, dans le cadre de maladie de ses employés.

L'employeur lui répond le jour-même en ces termes :

« Bonsoir F , sans souci mais je ne suis pas à Liège ce vendredi et ce mardi. Possible pour toi lundi ou mercredi ? Comment vas-tu ? A-t-on pu trouver une solution à tes problèmes de santé ? Bien à toi »

L'entretien intervient le 18.12.2024, entre Monsieur R et Monsieur L accompagné de Monsieur M. Monsieur R annonce qu'on venait de poser un diagnostic de sclérose en plaques. L'entretien s'est passé dans une bonne ambiance.

Le même jour, Monsieur R adresse à Monsieur L et Monsieur M le courriel suivant :

« Bonjour S ,

Pour faire suite à notre entrevue de ce matin, comme convenu et à ta demande à partir du 3 février 2025, peux-tu me confirmer ton accord pour une reprise à temps partiel médical (20h par semaine comme initialement préconisé par ma neurologue, à confirmer) dans un horaire de 9 à 13h.

Dans cette perspective, peux-tu me faire parvenir les coordonnées de la médecine du travail afin que je puisse prendre un rendez-vous le plus rapidement possible.

Merci et bien à toi ».



Parallèlement Monsieur R opère diverses démarches pour permettre la reprise du travail, dont la prolongation de son incapacité totale pour couvrir la période jusqu'au 2.2.2025 et l'organisation d'une évaluation de santé auprès de la médecine du travail, ce dont il informe dûment l'employeur par courriel du 6.1.2025 à Messieurs L et M.

Monsieur R relance par ailleurs ses interlocuteurs par courriel du 8.1.2025, rappelant attendre toujours la confirmation de l'accord verbal donné en décembre 2024.

En date du 9.1.2025, Monsieur M envoie un mail à Monsieur R confirmant l'accord de l'entreprise pour une reprise partielle du travail à partir du 4.2.2025 et lui demandant, avant de reprendre effectivement le travail, d'apurer des congés de l'année 2024. La reprise effective du travail se trouve ainsi reportée au 18.2.2025.

L'évaluation de santé auprès de la médecine du travail intervient le 17.1.2025. Elle prévoit l'aménagement suivant : un « *mi-temps médical organisé en demi-journées pour une période de 6 mois à partir du 3/02/2025. A réévaluer à l'échéance* »

Monsieur R introduit également une demande de reprise de travail auprès de la mutuelle, indispensable pour le maintien de son indemnisation et l'application de certaines des dispositions de la loi du 3.7.1978. Celle-ci lui est accordée le 21.1.2025, et arrête les contours de l'activité susceptible d'être reprise : « *20 heures au maximum par semaine* », selon un horaire « *du lundi au vendredi de 9h à 13h* ».

Le 21.1.2025, Monsieur R informe Monsieur M et Monsieur L du piratage de son adresse électronique et leur demande d'adresser temporairement leurs courriels à une autre adresse e-mail (@gmail.com).

Le même jour (21.1.2025), Monsieur M adresse à Monsieur R le courriel suivant sur l'adresse e-mail temporaire précitée :

« *Bonjour F ,
Vu que je ne sais pas te contacter par téléphone je te préviens par mail.
Desco a changé d'avis et te refuse de retourner au travail à temps partiel.*

Nous préférons que tu retournes au travail dès que tu es guéri complètement et opérationnel à 100%. »

Le jour-même, Monsieur R téléphone à Monsieur M lui demandant des explications quant à ce changement de position de l'employeur.



Monsieur M informe Monsieur R que légalement, l'employeur n'était pas tenu d'accepter une reprise partielle du travail et l'informe par ailleurs que Monsieur L, gérant, est absent pour la semaine et qu'il sera difficilement joignable pour un entretien téléphonique avant son retour.

Le lendemain, soit le 22.1.2025 Monsieur R contacte MENSURA (le service externe de prévention et de protection au travail) en indiquant rencontrer des risques psychosociaux sur son lieu de travail.

Monsieur R contacte par ailleurs le conseiller en prévention-médecin du travail, pour relayer son incompréhension quant au refus de la reprise du travail.

Le 26.1.2025, le médecin du travail de MENSURA prend l'initiative de contacter Monsieur M à propos de « *ce travailleur [qui] met tout en œuvre pour reprendre son activité professionnelle* » :

« Je peux vous rassurer que l'évolution clinique de la maladie responsable de l'incapacité totale de travail est favorable. Monsieur R a les capacités nécessaires pour reprendre le travail, mais il est primordial de le faire de manière graduelle. Il y a consensus entre tous les médecins qui l'ont suivi jusqu'à présent sur ce point ». Le médecin du travail invite alors l'employeur à reconsidérer sa position.

Le dossier ne contient aucune réaction à ce courriel de la part de la SA DESCO.

Le 26.1.2025, Monsieur R communique au service des ressources humaines (hr@desco.be), à Monsieur M et à Monsieur L sa nouvelle adresse e-mail (@gmail.com) – destinée donc à remplacer celle temporaire (et celle – piratée – qu'il utilisait précédemment). Il leur demande de l'utiliser pour toutes futures communications ainsi que pour permettre son accès au logiciel « Prottime » (outil de gestion du temps de travail qui permet aussi son mesurage, et donc de pointer le temps de travail journalier).

Madame A – du service du personnel – confirme avoir bien traité l'information.

Le 7.2.2025, Monsieur Li, secrétaire permanent syndical de la CNE (centrale francophone de la CSC en charge du suivi de l'entreprise) est reçu, à sa demande, par Monsieur M et Monsieur L.

Selon la SA DESCO, Monsieur L avait à cette occasion fait part de ses préoccupations quant à la santé de Monsieur R et de sa crainte que le sieur R ait un accident qui puisse arriver sur la route vers ou au lieu de travail. Il avait également insisté sur la nécessaire polyvalence de sa fonction incluant un contact avec la clientèle.



Monsieur R produit au dossier une attestation (ni datée, ni signée mais dont la valeur probante n'est pas discutée par SA DESCO, qui s'en sert également) du sieur Li selon laquelle :

« Ce 7 février, à la demande de notre représentant du personnel dans l'entreprise Desco, F R, je me suis rendu au siège de l'entreprise situé à Ans, afin de rencontrer l'administrateur délégué S L et le responsable de ressource humaine/Conseiller en prévention P M de DESCO Sud.

Cet entretien faisait suite à l'acceptation suivie du refus de reprise à mi-temps médicale par F .

Le but de ma visite était de cerner les freins à cette reprise et de trouver des solutions pour faciliter celle-ci.

Cet entretien n'a duré qu'une vingtaine de minutes, à la fin de celui-ci, la direction m'a assuré que ce refus n'était pas lié à l'action syndicale de notre représentant. Et que s'il leur fournissait les documents attestant d'une possible reprise à mi-temps médicale chaque jour de la semaine de 09h-13h, ils ne s'opposeraient pas à celle-ci. Le jour même, F fait parvenir, à nouveau, les documents et il est convenu avec la direction d'une reprise au lundi 03 mars 2025 à 09h. (...) »

Le 10.2.2025, Monsieur Li écrit au sieur L et M :

« Comme convenu lors de mon passage dans vos locaux ce vendredi 7 février 2025 au matin, je me suis entretenu avec Monsieur R, qui est en copie de cet e-mail.

Pour donner suite à votre ouverture à une reprise à mi-temps médical lors de notre échange, Monsieur R a consulté à nouveau son médecin traitant ce même jour.

Afin de répondre à vos préoccupations concernant son état de santé, sa charge de travail et la sécurité de ses trajets vers vos locaux, son médecin traitant - ainsi que l'ensemble du corps médical consulté à ce jour - s'accorde sur la faisabilité d'une reprise à mi-temps dans la fonction de deviseur au sein de votre entreprise

J'ai par ailleurs transmis à Monsieur R votre vision de la polyvalence au sein de l'entreprise. Toutefois, tant d'un point de vue syndical que médical, la demande reste inchangée : il est demandé que Monsieur R reprenne uniquement dans la fonction pour laquelle il a signé son contrat. Cette disposition permettrait d'écarter toute crainte – bien qu'aucune réserve de cet ordre n'ait été formulée par le corps médical - quant aux interactions avec la clientèle du comptoir.

Enfin, Monsieur R vous fera parvenir les documents nécessaires afin d'introduire officiellement sa demande de réduction de prestations et de permettre un traitement rapide du dossier. »

Par courriel du 10.2.2025, Monsieur R revient vers Messieurs L et M. Il demande à ses interlocuteurs de marquer leur accord quant à la reprise du travail à mi-temps, à partir du 1.3.2025.



A ce courriel sont joints deux documents :

1) Un certificat de son médecin traitant, qui confirme l'inaptitude au temps plein et précise l'aménagement (« *pour raisons médicales* ») indispensable à la reprise à mi-temps : « *une adaptation de son horaire de travail à temps partiel, soit 20 heures par semaine à répartir par demi-journée sur 5 jours* ». Il confirme également que la « *fonction souhaitée et accordée* » est celle de « *deviseur* ».

2) L'autorisation dans le cadre de l'article 100, § 2, de la loi coordonnée du 14.7.1994 délivrée par la mutuelle le 21.1.2025 (déjà citée), laquelle précise les conditions de cette reprise qui portent d'une part sur l'activité visée (celle de « *deviseur* ») et d'autre part ses « *limites* » : un régime de travail de *20 heures par semaine maximum*, selon un horaire « *du lundi au vendredi : 9h00 à 13h00* ». Enfin, l'autorisation est d'emblée accordée pour la durée maximale de 2 ans, du « *4/02/2025 au 3/02/2027* », Il s'agit pour rappel de l'horaire déjà relayé dans le courriel du 18.12.2024 de Monsieur R et qui n'avait fait l'objet d'aucune discussion. (Soulignement par la cour)

En réponse à ce courriel, le 12.2.2025, Monsieur M confirme : « *d'accord pour reprise à mi-temps à partir du 1 mars 2025* »

Monsieur R expose que le 18.2.2025, il s'était présenté sur le lieu de travail pour préparer la reprise avec son supérieur direct (Monsieur Le). C'était à cette occasion qu'il avait appris que l'horaire à suivre était de 10 à 14h, et donc non 9 à 13h. Monsieur R s'en serait étonné dès lors qu'il avait toujours été question – dès la discussion de la mi-décembre 2024 – de l'horaire de 9h à 13h, et que c'est l'horaire repris sur les documents exigés par Messieurs L et M, dont l'autorisation du médecin-conseil de la mutuelle.

N'ayant pas ces documents sur lui au moment de sa visite, Monsieur R a recontacté Monsieur Le après leur réunion, par communication téléphonique.

Monsieur Le confirme en réponse : « *si tu as redéposé les documents avec cet horaire, P [M] a omis de me signifier donc pas de problème. Je ferai le point avec lui en même temps que l'activation de ton protime. Merci pour ton retour et on se voit le 3 mars à 9h00 (jusque 13h). Bon repos jusque là* ».

Le 24.2.2025, Monsieur P M envoie à l'adresse piratée et donc plus en service (et alors qu'il était informé de la nouvelle adresse) de Monsieur R le mail suivant :

" Bonjour F ,

A partir de la semaine prochaine tu reprends le travail chez Desco à mi-temps.

Je voulais t'informer qu'on s'est organisé pour toi et nous avons prévu un horaire de 10h à 14h de lundi à vendredi.



A lundi ! »

Le lundi 3.3.2025, Monsieur R s'est présenté peu avant 9 heures (à 8h52) pour reprendre le travail. Un nouveau bureau lui sera attribué.

Il n'est pas contesté qu'à son arrivée, Monsieur R est directement apostrophé par Monsieur M. Selon Monsieur R, Monsieur M lui a reproché avec véhémence d'être en avance et par ce fait de désorganiser l'entreprise. Selon SA DESCO tant Monsieur P M que Monsieur R avaient élevé la voix.

Dans son attestation précitée, le sieur Li, secrétaire permanent CNE écrit :

« Le lundi 03 mars 2025, je suis contacté par F qui m'explique que lors de l'accueil monsieur M s'est ouvertement vanté d'avoir 8 minutes, comprendre de 08h52 à 09h00, pour faire repartir F , »

Il n'est pas contesté que Monsieur R est resté sur place et ceci jusqu'à 13 heures.

Voulant confirmer sa présence (dès 9h), Monsieur R a dû constater qu'il était dans l'impossibilité de l'acter par l'intermédiaire de l'outil prévu à cet effet, le logiciel Prottime, dont l'accès est lié à l'adresse mail personnelle. Or, et comme déjà précisé, Monsieur R avait dû en changer pendant son incapacité de travail et déjà par courriel du 26.1.2025 il avait demandé que cette adresse soit notée pour, notamment *« mon accès à Prottime »* Il en est encore question dans le message de Monsieur Le après la rencontre du 18.2.2025. Puisque l'outil sert à réaliser le pointage du début de la journée de travail (cf. l'article 10 du règlement de travail), son accès devait avoir été opéré avant la reprise du travail.

Pour le 3.3.2025, l'arrivée de Monsieur R a été encodée à 10h au lieu de 9h.

Le 3.3.2025, à 10 :21, le sieur Le écrit à Monsieur M le mail suivant :

« L'adresse email de F ayant changé, pouvez envoyer un mail de réinitialisation pour Prottime sur l'adresse suivante : @gmail.co »

Monsieur R prend la précaution d'adresser le 3.3.2025, tant à Monsieur Le qu'au service des ressources humaines (Monsieur M), l'attestation du 21.2.2025 de sa neurologue traitante (montrée selon Monsieur R à Monsieur M le matin même), qui reprend les aménagements requis médicalement, à savoir *« une adaptation de son horaire de travail à temps partiel, soit 20heures par semaine à répartir par demi-journée sur 5 jours, de 9 h à*



13h » . Il demande également par ce courriel que sa présence soit encodée dans Protime, pour la période prestée (« 9/13 »).

Ce certificat médical a fait l'objet d'un transfert par une dame K J « administratie toozaal », vers l'adresse mail générique du site de Liège (« liege@desco.be »), à laquelle, selon Monsieur R, tous les travailleurs y prestant ont accès, pour un motif que l'appelante n'explique pas.

Il n'est pas contesté que le bureau que Monsieur R occupait précédemment avait été attribué à un quelqu'un d'autre.

Monsieur R a été réaffecté à un autre bureau, qui fait face à l'entrée du magasin – et qui est, selon Monsieur R, donc le bureau où se rendent naturellement toutes les personnes qui entrent dans le magasin pour être orientées. Ce choix s'expliquerait par celui d'imposer à Monsieur R d'assurer désormais l'accueil des clients entrant dans le bâtiment (et qui se dirigeaient naturellement vers le bureau où Monsieur R doit se tenir) alors que Monsieur R n'était auparavant pas chargé de l'accueil des clients, tâche qui ne figure par ailleurs pas dans son contrat de travail. La SA DESCO ne le conteste pas. La SA DESCO a signalé dans sa requête d'appel qu'elle attendait de Monsieur R de désormais travailler au comptoir de 11h30 à 13h30, pendant que ses collègues sont en pause alors que Monsieur R ne travaillait plus au comptoir après les six premiers mois d'occupation, comme le prévoyait d'ailleurs son contrat.

La SA DESCO expose qu'en ce qui concerne le bureau, Monsieur R avait dû occuper le bureau juste à côté, situé à moins de 50 centimètres de celui qu'il occupait avant son incapacité de travail et ce uniquement pour des raisons d'organisation. Il se trouvait dans la même pièce, avec les mêmes collègues et au même poste de travail.

Monsieur R expose en outre que l'employeur avait décidé qu'il reviendrait désormais à Monsieur R de répondre à tous les appels téléphoniques entrants. La SA DESCO répond qu'il était uniquement demandé à Monsieur R de participer au rôle des appels téléphoniques entrants, comme le stipule expressément son contrat. (cfr infra mail du 24.3.2025 de Monsieur Le).

Ces décisions étaient, selon Monsieur R, susceptibles de mettre à mal la bonne exécution de la fonction contractuelle, et – dans le contexte de tension autour de la reprise du travail – étaient source d'un stress.

Le lendemain (4.3.2025), Monsieur R se représente au travail à 8h45.

Le sieur Le écrit le même jour à 10:17 au sieur M avec copie à Monsieur L à 10:17 :



« Comme discuté ce lundi, F R a été averti que son horaire était 10h-14h.

Je l'ai informé que si cet horaire ne lui convenait pas qu'il avait la possibilité d'annuler son mi- temps médical.

Ce mardi, il a pointé à 9h et partira à 13h car il estime être en ordre. Je l'ai averti que tu corrigerais son pointage pour un début de journée à 10h00.

Il reviendra vers toi et S L ce lundi pour marquer son désaccord.»

Dans l'intervalle, Monsieur R constate que sa présence la veille a effectivement été enregistrée comme allant de 10h à 13h, alors qu'il était au travail de 9h à 13h. Interpellé par message sur l'auteur de cet encodage, qui le prive d'une partie de sa rémunération, Monsieur L confirme que cela n'est pas de son fait, et qu'il s'agit d'une décision prise par les ressources humaines, soit plus que probablement – vu sa qualité de responsable – de Monsieur M.

Monsieur R adresse à la fin de sa journée de travail un courriel à Monsieur M (via l'adresse mail du service des ressources humaines), Monsieur L (alors en congé – à qui le mail est précisé être adressé « *au vu du contexte et de l'attitude hostile voire menaçante de la part de Monsieur M à mon égard* ») et Monsieur Le, en mettant en copie son permanent syndical Monsieur Li. Il rappelle qu'il s'est présenté au travail à 9h « *comme le prévoit ma recommandation médicale en fonction de ma pathologie et comme convenu déjà le 18 décembre avec Monsieur L et M* », et explique l'information relayée par son supérieur hiérarchique selon laquelle une heure ne sera pas rémunérée s'il ne prestait pas jusqu'à 14h, et qu'un rendez-vous lui a d'ailleurs été fixé à 13h sans l'avertir. Il rappelle aussi les contraintes du mi-temps médical (pas de possibilité de « *faire des heures supplémentaires comme le prévoit la réglementation* »). Il clôture son courriel comme suit : « *en espérant que la situation actuelle soit clarifiée, que cela ne posera plus de soucis et que le bon sens reprendra la dessus pour me permettre une reprise sereine* ».

Le 4.3.2025, l'arrivée de Monsieur R a, à nouveau, été encodée à 10h au lieu de 9h.

Monsieur Li poursuit dans son attestation précitée:

« Le 04 mars 2025 à 16h44, à la demande de F , j'entre en contact téléphonique avec monsieur P M. Lorsque je lui demande s'il sait pourquoi je me permets de l'appeler, celui-ci me dit : « *Oui, mais je veux quand même l'entendre de votre bouche* » Je lui demande de cesser son comportement déplacé et harcelant en vers F . Je lui explique qu'étant moi-même conseiller en prévention, nous n'avons pas dû avoir les mêmes cours, car ce n'est certainement pas un comportement adapté au retour d'un travailleur à mi-temps médical après 8 mois d'absence. Je continue en lui expliquant que si ces comportements devaient continuer, nous nous réservions le droit d'entamer toutes les actions possibles et que je n'aurais aucun problème à contacter l'inspection du bien-être au



travail. À la suite de cette phrase, monsieur M me hurle « Tu vas te taire toi, tu vas te taire toi, tu vas te taire toi », injonction à laquelle je ne me suis pas plié. Monsieur P M, prendra la décision de raccrocher sans me laisser finir. »

La SA DESCO présente l'incident comme suit :

« Monsieur L Li s'est montré agressif et insultant envers la concluante et envers Monsieur M personnellement, lequel lui a demandé de se taire et a raccroché, face aux injures du permanent syndical, préférant mettre un terme à cette conversation téléphonique avant de s'emporter à son tour. »

Le 4.3.2025 à 17:44, Monsieur R s'adresse au service externe de prévention MENSURA. Tout d'abord, il confirme au conseiller en prévention-aspects psychosociaux sa volonté d'introduire une demande d'intervention psychosociale formelle. Il reçoit alors le formulaire et un entretien est fixé le 14.3.2025.

Ensuite, il sollicite une consultation spontanée auprès de la médecine du travail, qui interviendra le 7.3.2025.

Monsieur R adresse encore le 4.3.2025 à 18h24 un second courriel à son employeur, soulignant notamment la modification du pointage les 3 et 4.3.2025 et l'attitude discriminatoire et blessante de l'employeur.

Le formulaire d'évaluation délivré le 7.3.2025 par la médecine du travail formule la recommandation suivante :

« Afin que le traitement soit pris correctement, il est nécessaire d'adapter l'horaire de travail à temps partiel par demi-journées sur 5 jours, de 9h à 13h et ce jusqu'au 31/8/2025. »

Cette évaluation de santé est communiquée à l'employeur le jour même (ainsi que mentionné sur le formulaire : « date de communication du formulaire à l'employeur : 7/03/2025 »).

Le 10.3.2025, Monsieur L convoque dans son bureau Monsieur R.

Après cette réunion, Monsieur R retransmet par courriel l'autorisation de PARTENAMUT, l'attestation du Docteur M reprenant les aménagements requis et le formulaire d'évaluation de la santé. Il réitère sa volonté de reprendre le travail et précise ne pas comprendre les réticences de l'employeur quant à son retour. Monsieur R conclut en indiquant que *« ma recommandation médicale ne remettent pas en question ma motivation ou mes compétences professionnelles. J'espère pouvoir aller de l'avant dans un climat serein »*



Les pointages pour les 3 et 4.3.2025 ont alors été corrigés le 10.3.2025. L'horaire de 9:00 à 13:00 est également accepté à partir de cette date.

Le 14.3.2025, Monsieur Li de la CNE propose à SA DESCO la conclusion d'un avenant au sens de l'article 31/1, § 3, de la loi du 3 juillet 1978, dont l'objet est d'acter par écrit l'accord dégagé concernant le travail adapté, et en transmet un modèle.

Il ne ressort pas des éléments du dossier que la SA DESCO aurait jamais répondu à cette demande.

Le 19.3.2025, la CNE adresse au service des ressources humaines une rectification de la demande de libération pour formation syndicale de Monsieur R précédemment introduite.

- 18.03.25 rectificatif
- 20.03.25 rectificatif
- 10.04.25
- 24.04.25
- 20.05.25
- 19.06.25

La libération du travail a été octroyée par la SA DESCO.

La SA DESCO expose que malgré l'aménagement de l'horaire de travail sollicité par Monsieur R et après 3 semaines de reprise du travail par ce dernier, elle constate que le travail effectué par Monsieur R n'était pas satisfaisant et que de nombreux manquements étaient constatés. En effet en date du 21.3.2025, le responsable hiérarchique de Monsieur R, Monsieur V Le, lui avait adressé plusieurs remarques verbales concernant la qualité de son travail.

Le 21.3.2025, Monsieur R introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour violence et harcèlement avec critères de discrimination, à savoir les convictions syndicales et l'état de santé. La personne mise en cause est Monsieur M.

Les faits énoncés dans la demande sont résumés comme suit :

1) Dans le cadre des élections sociales, les propos tenus par Monsieur L sur la candidature (« *Il me dit qu'il est très déçu que je sois candidat aux élections, qu'on n'a pas besoin de syndicat* »), les irrégularités commises et l'affirmation de Monsieur L qu'il n'aurait pas été élu vu les résultats (incomplets) communiqués par Monsieur M.

2) Le refus de le laisser reprendre le travail après l'accord du 18.12.2025, l'invitation à reprendre quand il sera guéri (alors qu'il souffre d'une maladie incurable), les propos tenus par Monsieur M (« *ils ont le droit, que je peux demander à ma femme et que je ne dois pas déranger S L qui est au sport d'hiver. Ces propos me*



blesse profondément et je fonds en larmes ») et l'information reçue de la médecine du travail (selon laquelle « *Desco pratique le mi-temps médical* », de sorte que le refus relèverait d'une intention de lui nuire) ;

3) Les circonstances de la reprise du travail les 3 et 4 mars, détaillées supra. Le document précise aussi que le médecin du travail lui a rapporté avec une conversation « *compliquée* » avec Monsieur M et la communication à une adresse mail accessible à tous ses collègues du site de Liège d'un rapport médical ;

4) L'entretien du 10.3.2025 avec Monsieur L et son refus d'acter son accord verbal par écrit, ainsi que les modifications de pointage.

A ce dernier propos, le document précise avoir informé son employeur de l'entretien du 14.3.2025 par mail, pour être payé pendant ce temps. Monsieur R devra néanmoins faire corriger le pointage qui n'en tient pas compte, en adressant une attestation de S W précisant sa qualité de « *conseillère en prévention aspects psychosociaux* »

En date du 24.3.2025, Monsieur V Le a adressé un email circonstancié à Monsieur R, réitérant ses demandes quant à la qualité du travail de ce dernier et lui faisant un rappel de ses responsabilités. Monsieur Le y reprend les différentes responsabilités qui ont été attribuées à Monsieur R lors de la reprise du travail, dont « *la prise en charge immédiate des appels téléphoniques* » et « *l'accueil des clients de passage* », puis, bien qu'il est conscient qu'un délai soit nécessaire pour permettre à Monsieur R de reprendre ses marques après une longue absence, lui fait notamment grief de ne pas traiter un nombre suffisant d'offres sur sa journée de travail et de faire un usage excessif de son téléphone alors que « *les distractions extérieures nuisent à ta concentration et à tes performances* ». Le courriel est accompagné d'un exemplaire du règlement de travail.

Le 27.3.2025 a lieu une réunion du conseil d'entreprise, qui comme déjà précisé se déroule au siège social de la société à Wijnegem.

Cette réunion est comme les autres fixée à 8h15.

Monsieur R rejoint la réunion à 8h45 (après avoir attendu 15 minutes à l'accueil).

Il constate alors que cinq des six points à l'ordre du jour ont déjà été traités : approbation du procès-verbal de la précédente réunion, informations logistiques quant à un chantier et futur déménagement, absence de possibilité pour tous les travailleurs de prester en 4/5ème, plan de formation pour l'année 2025, distinction entre employés et ouvriers pour les jours d'ancienneté et jours seniors et nombre de jours octroyés.

Selon Monsieur R, à 9h, la réunion du conseil d'entreprise était déjà terminée.



Le procès-verbal de la réunion, qui sera transmis le 3.4.2025, compte deux pages, en ce compris la liste des présences et absences. C'est Madame V, déléguée de l'employeur, qui se charge du secrétariat du CE (et donc du procès-verbal). C'est donc à elle que les erreurs doivent donc être communiquées. Or, Monsieur R relève dans un courriel du 4.4.2025 différents problèmes : il est renseigné comme « *absent* » sur le procès-verbal alors qu'il est venu, il a manqué la majorité des points alors qu'il avait prévenu de sa venue et que tout le monde avait connaissance du fait qu'il devait parcourir un grand nombre de kilomètres et, enfin, deux de ses interventions n'ont pas été consignées sur le procès-verbal :

« - *Concernant le point 6, mon intervention sur l'harmonisation des pratiques entre Desco Nord et Sud concernait l'octroi des chèques repas.*

- *Quand il a été question de panneau syndical, j'ai signalé qu'il n'y en avait pas sur le site de Liège et qu'il faudrait en installer un. La direction a répondu que la remarque serait transmise au responsable. »*

Madame V lui oppose un refus de reprendre ces interventions au procès-verbal, bien qu'elle ne conteste pas qu'elles aient effectivement eu lieu, au motif que l'une serait « *hors sujet* » et que l'autre aurait « *déjà été abordé à plusieurs reprises en CPPT et il a également été décidé de ne plus le remettre à l'ordre du jour pour le moment* ».

Suite à de nouvelles interventions de la part de Monsieur R, Madame V modifiera finalement le procès-verbal, mais elle y ajoutera des éléments qui, selon Monsieur R, n'avaient par contre pas été partagés lors de la réunion mais visaient à étayer a posteriori les explications de l'employeur. Le 16.4.2025, le secrétaire permanent Monsieur Li est intervenu pour rappeler que la rédaction des procès-verbaux incombe au représentant des travailleurs désigné à cet effet, et qu'il ne revient en outre pas à la personne responsable du procès-verbal de juger de la pertinence des interventions faites.

Le 28.3.2025, MENSURA notifie à Monsieur R avoir accepté sa demande d'intervention formelle pour harcèlement et violence. Monsieur L est également informé, le même jour, de cette demande par courriel expédié à 12h35. A 12:45, Monsieur L relaye l'information à Monsieur M – soit la personne visée par la demande – en indiquant « *à voir ensemble ce jour* ».

Le 28.3.2025, à 13 :11, Monsieur R répond au courriel de Monsieur Le du 24.3.2025.

Quant au grief formulé, Monsieur R souligne qu'il n'avait pas eu l'occasion de fournir un nombre conséquent d'heures de travail depuis sa reprise du travail, vu le peu de temps écoulé et les divers événements survenus (convocations par l'employeur, discussions sur l'horaire et les pointages, rendez-vous auprès de MENSURA et formation syndicale). Il relève également qu'il lui était difficile de se concentrer correctement vu, d'une part, le climat hostile dans lequel il a dû reprendre le travail et, d'autre part, le choix de l'employeur de le placer au bureau d'accueil des clients et l'obligation imposée d'assurer une



prise en charge immédiate des appels téléphoniques et de l'accueil des clients. Monsieur R relève en outre que sous prétexte de cette obligation d'accueillir les clients, on lui avait refusé une formation organisée le 25.3.2025. Monsieur R conteste enfin les affirmations posées quant à un usage abusif du téléphone, rappelant qu'il ne disposait pas d'une ligne fixe et devait donc utiliser son téléphone portable pour des tâches liées à l'entreprise (en l'espèce, rendez-vous avec MENSURA et missions syndicales). Enfin, il réitère sa volonté de pouvoir exercer sa fonction dans un climat serein.

Le même jour, selon SA DESCO en cours de matinée mais selon la chronologie dans les conclusions de Monsieur R après la notification de MENSURA, Monsieur L convoque Monsieur R et l'informe de la décision de mettre fin au mi-temps médical avec effet immédiat.

Un courrier recommandé lui sera adressé en ce sens, daté du même jour:

« Comme expliqué pendant notre entretien ce vendredi 28 mars 2025 nous avons pris la décision d'arrêter votre reprise partielle de travail à partir de demain 29 mars 2025. Nous serons heureux de vous accueillir à nouveau dès que vous aurez la possibilité de reprendre votre poste à temps plein. »

Le 1.4.2025, Monsieur R adresse un courriel revenant sur la notification « brutale » de la décision de mettre fin au mi-temps médical, qu'il conteste formellement. Dans ce même courrier, Monsieur R transmet un certificat médical faisant état d'une incapacité jusqu'au 4.4.2025.

En réponse, le 2.4.2025, l'employeur conteste la qualification de décision « brutale ». Il affirme être uniquement lié par le contrat de travail signé lors de l'entrée en service, qui prévoit une occupation à temps plein, dès lors que « aucun avenant ou écrit n'a été signé entre nous ». Il précise que Monsieur R sera le bienvenu « dès que tu seras médicalement apte à reprendre le travail à temps plein, conformément à ce qui est prévu dans ton contrat de travail ».

Par courrier recommandé du 4.4.2025, Monsieur L Li, permanent syndical, adresse une mise en demeure à la SA DESCO de réintégrer Monsieur R dans les plus brefs délais sur base de l'article 32 tredecies §3 de la loi du 4.8.1996.

Par requête déposée le 10.4.2025 au greffe du tribunal, Monsieur R sollicite du président du tribunal de:

- Condamner la SA DESCO à cesser et faire cesser les actes de harcèlement moral, de violence psychique et les discriminations directes envers le requérant et à réintégrer Monsieur R dans les conditions fixées par le médecin du travail dans ses



fonctions sous peine d'astreinte de 200 € par jour de retard à dater de la décision à intervenir ;

- Condamner la SA DESCO à afficher la décision à intervenir sur la valve destiné aux communications aux travailleurs.
- Condamner la SA DESCO au paiement au requérant d'une indemnité correspondant à 6 mois de rémunération évaluée à 1,00 € provisionnel sur pied des lois du 10 mai 2007 ou du 4 août 1996 ;
- Condamner la SA DESCO au paiement au requérant d'une indemnité correspondant à 6 mois de rémunération conformément à l'article 19 du décret du 6 novembre 2008;
- Condamner la SA DESCO au paiement au requérant d'une indemnité correspondant à 6 mois de rémunération conformément à l'article 32 tredecies §4 de la loi du 4 août 1996;
- Condamner la SA DESCO au paiement au requérant d'une somme de 1,00 € provisionnel à titre de dommages et intérêts sur la base des articles 6.5 et 6.6 du code civil
- Condamner la SA DESCO au paiement des intérêts légaux et judiciaires, ainsi qu'aux dépens (droit de Greffe : 24 €).
- Dire cette condamnation exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution.

En date du 11.4.2025, la SA DESCO a réservé une réponse, par courrier recommandé adressé à Monsieur L Li, à la demande du 4.4.2025., confirmant sa position et sa décision de refus de reprise partielle du travail de Monsieur F R.

Vu le nouveau refus de l'employeur d'accepter que Monsieur R preste en mi-temps médical, un signalement est effectué auprès d'UNIA. Celui-ci estime le 15.4.2025 que Monsieur R a droit aux aménagements raisonnables, en ce compris le mi-temps médical.

Monsieur R produit dans son dossier une attestation d'un sieur Lib, occupé à Gembloux et à ce titre également sous l'autorité de Messieurs L et M, et qui s'est également présenté aux élections sociales (et a été élu) (pièce n°88) :

« Je suis toujours considéré comme ouvrier magasinier dans l'entreprise DESCO mais actuellement je suis à l'arrêt pour raison médicale (BURN OUT) depuis le 12.7.2024.

Je suis témoin et victime des méthodes utilisées par les responsables et membres de la direction pour une forme de discrimination de tous les membres du corps syndical.

Témoin : Régulièrement mes collègues directs (Gembloux) et moi-même sommes victimes d'agression verbales ou d'une certaine forme d'harcèlement moral.



Difficilement prouvable car effectué entre deux palettes ou deux rayons à l'abri des regards et témoins ce qui explique que mes collègues n'osent bien sur rien dire de peur pour leurs emplois et moi de devoir prendre soin de ma santé mentale pour ne pas en venir aux mains avec mon responsable direct.

Je suis également un des témoins de la réaction négative du membre de la direction lors de la première réunion après les élections sociales à l'encontre d'un nouveau délégué Liégeois (ndlr :Monsieur R) employé qui selon les dire du directeur n'a pas apprécié d'avoir pris le choix de se présenter sur les listes et de ne pas l'avoir mis au courant.

Par ce courrier, je prends le risque de sanctions par la direction de DESCO.

Le bien-être au travail et la santé mentale n'est pas une priorité d'une direction qui se dis entreprise familiale ...j'en doute aux vues des nombreuses demandes d'arrêts maladie du personnel actuel et des départs pour burn-out (Ce qui est mon cas je suis détruit moralement) ».

Le SA DESCO dépose de son côté des attestations de représentants du personnel, essentiellement flamands, qui louent la collaboration avec l'employeur.

Monsieur R expose en termes de conclusions en se référant aux pièces de son dossier que :

- Monsieur R est encore confronté à des difficultés causées par les errances de son employeur sur le plan administratif, générant des problèmes avec ses congés et avec la paie (voy. les pièces n°59).

- Monsieur R reçoit ainsi en mai 2025 une demande de récupération d'indu de la mutuelle, son employeur ayant déclaré le paiement d'un salaire garanti à temps plein pour le mois d'avril 2025 (pièce n°59.4). Il reçoit en outre 8 fiches de paie pour le seul mois de mars 2025, délivrées, sans aucune explication, entre le 27 mars et le 15 mai – pièce n°59.2). Cela obligera Monsieur Li à intervenir auprès de l'employeur, dont la responsable des ressources humaines reconnaitra elle-même que la situation a été rendue « *complètement illisible* » (pièce n°59.5). Ces divers problèmes administratifs causeraient à Monsieur R un stress supplémentaire.

- La détérioration de la relation professionnelle et les tracas qui en résultent avaient une influence négative sur la santé de Monsieur R. Alors que celui-ci présente déjà un état antérieur de burn-out et souffre de sclérose en plaques, l'anxiété générée par le contexte professionnel vient aggraver les symptômes qui résulte de cette maladie (pièce n°60).

- Par ailleurs, la concertation sociale ne s'améliorait pas avec un délégué supplémentaire absent, particulièrement au CPPT DESCO Sud dirigé par Monsieur Li, qui est réduite à portion congrue. Ainsi, sur les 6 représentants des travailleurs que compte



cet organe, seuls trois assistent aux réunions. L'absence de l'un d'entre eux est donc significative.

- Le CPPT DESCO Sud ne se réunit toujours pas mensuellement, comme l'exige la loi. Il ne se réunit ainsi pas en janvier, ni en mars, ni en avril 2025.

- La demande du secrétaire permanent syndical afin que les CPPT se tiennent chaque mois et que les dates des prochains CPPT soient communiquées reste sans réponse (pièce n°61). Ce dernier était par conséquent contraint de saisir l'inspection du travail, qui effectuera une visite d'inspection le 23.5.2025.

- Il revient au CPPT de désigner une délégation dans ce cas, et que le R.O.I doit reprendre « *les modalités concernant la désignation des délégations visées aux articles (...) II.7-12 et la composition de ces délégations* ». En l'absence de R.O.I adopté par le CPPT, une décision devait être prise quant à la composition de cette délégation par le CPPT lui-même. Or, le CPPT n'en sera informé qu'après la visite (lors de la réunion du CPPT du 27.5.2025 – pièce n°62). C'est donc l'employeur qui, seul, a fixé la composition de cette délégation.

- Les constats opérés lors de cette visite donnent lieu à un avertissement de l'inspection du travail, adressé à l'employeur le 4.6.2025 (pièce n°64). Cet avertissement compte sept constats d'infractions, à savoir :

- 1) Le SIPPT ne contient pas une section pour chaque partie de l'entreprise pour laquelle un CPPT a été institué ;

- 2) L'ensemble des conseils et avis donnés par les acteurs du bien-être aux travailleurs ne sont pas fournis de façon à être compris par eux, c'est-à-dire dans leur langue ;

- 3) L'employeur ne réunit pas le CPPT au moins une fois par mois ;

- 4) L'employeur ne fournit pas au CPPT les informations nécessaires pour qu'il puisse émettre ses avis en connaissance de cause ;

- 5) En raison de ces lacunes, le CPPT ne remplit pas ses missions d'émettre des avis et de formuler des propositions sur la politique du bien-être et les plans de prévention ;

- 6) L'employeur ne laisse pas la possibilité au CPPT d'émettre un avis préalable sur toute une série d'éléments, notamment sur les composantes du travail susceptibles d'engendrer des risques psychosociaux ;

- 7) La personne de confiance (Madame J) désignée par l'employeur fait partie du personnel de direction, alors que de telles fonctions sont incompatibles.

- L'inspection constate ainsi que, concrètement, les lacunes de l'employeur en matière de bien-être ont pour conséquence directe que le CPPT est dans l'impossibilité d'exercer ses missions.



- Ce rapport doit obligatoirement être communiqué au CPPT, comme le précise d'ailleurs expressément le courrier par lequel il est notifié à l'employeur (« *ce rapport d'inspection doit être présenté à l'organe de concertation compétent pour la prévention et la protection au travail* »). Pourtant, il n'est pas communiqué à l'ensemble de ses membres (en tout cas à Monsieur R) mais uniquement, sur place, à ceux qui sont présents lors de la réunion du 26.6.2025 (voy. le procès-verbal en pièce n°70).

- La non-communication par l'employeur de l'avertissement reçu à l'ensemble des membres du CPPT, et le fait qu'il ait tu son existence au cours de la procédure judiciaire, avaient eu pour conséquence que cet avertissement n'a pas été porté à la connaissance du Tribunal avant la prise en délibéré du dossier en première instance, alors que l'employeur en avait eu connaissance avant même son dernier délai de conclusions.

- Il ressort de la lecture des procès-verbaux du CPPT que le contrôle du bien-être au travail a également mené un contrôle chez la SA DESCO, dans deux points de vente, en décembre 2024 (en réalité juillet et octobre 2024). Monsieur R n'en recevra copie que plus d'un an plus tard (voy. n°64 infra et pièce n°87).

- En date du 23.6.2025, la CNE introduit une nouvelle demande de constitution d'une délégation syndicale (pièce n°66). Celle-ci est à nouveau contestée par l'employeur, pour d'autres raisons que celles invoquées la première fois.

PAR L'ORDONNANCE DU 24.6.2025 DONT APPEL, LE PRÉSIDENT DU TRIBUNAL STATUANT AU FOND « COMME EN RÉFÉRÉ », A

- **Condamné la SA DESCO à réintégrer Monsieur R, lorsque son état de santé le permettra, aux conditions fixées par le médecin du travail, en s'abstenant de tout acte de rétorsion, de complication administrative, et de communication exclusive, et ce sous peine d'une astreinte de 200€/jour, à dater du 5^e jour suivant la signification de la présente décision.**

- **Condamné également la SA DESCO à afficher le présent jugement, dans son intégralité, au siège d'exploitation (aux valves accessibles au personnel) où Monsieur R travaille, durant une période de trois mois, à dater du 5^eme jour suivant la signification de la présente décision.**

- **Condamné la SA DESCO au paiement d'une indemnité forfaitaire d'un montant équivalant à 6 mois de rémunération brutes (provisoirement limitée à 1 € provisionnel par Monsieur R) , à tout le moins sur base de l'article 18§2,2° de la loi du 10.05.2007, et invite le demandeur à ester en justice dans une action indemnitaire au fond pour tout complément éventuel en cas de dommage distinct non réparé par la présente condamnation.**

- **Les intérêts sont dus au taux légal, à tout le moins à partir du 28.3.2025 jusqu'au jour du paiement effectif total.**



- **L'exécution provisoire est de droit.**
- **Condamnée la SA DESCO au paiement des frais et dépens, dont les siens et à l'indemnité de 26 € au bénéfice du fonds cofinçant l'aide juridique de 2^e ligne.**

Il ne ressort pas des pièces du dossier que l'ordonnance aurait été signifiée.

En exécution de cette ordonnance, la SA DECO a versé à Monsieur R la somme de 25.364,44 € € à titre de l'indemnité forfaitaire. Il s'agirait du montant équivalant à 6 mois de rémunération brute mais aucun décompte n'est produit. En pages 8 de ses conclusions Monsieur R a procédé lui-même à ce décompte et arrive à la somme de 25.627,88 € bruts. Ce montant est basé sur une rémunération annuelle de référence de 51.255,76 €, soit :

- 47.063,68 € (12,92 x 3.642,70) au titre de rémunération mensuelle et pécules :
- 3.642,70 € au titre de prime de fin d'année ;
- 250 € au titre d'écochèques ;
- 299,38 € au titre de prime annuelle sectorielle.

Ce décompte paraît correct et n'est d'ailleurs pas contesté.

Afin que soit exécutée cette condamnation, Monsieur R entreprend une nouvelle fois les démarches auprès de son médecin traitant, la médecine du travail et le médecin-conseil de son organisme assureur, son incapacité totale étant prolongée dans l'intervalle jusqu'au 22.8.2025. Les recommandations médicales et l'autorisation restent inchangées : 20 heures par semaine, par demi-journée sur 5 jour, dans l'horaire 9h - 13h.

Par requête déposée au greffe de la cour en date du 7.7.2025, la SA DESCO a interjeté appel de l'ordonnance du 24.6.2025. (La cour y reviendra)

Le 25.8.2025, Monsieur R reprend le travail dans ce cadre, en exécution de l'ordonnance rendue.

Monsieur R expose que le jour de son retour, soit le 25.8.2025, il apprend en lisant le projet de procès-verbal de la dernière réunion du CPPT (26.6.2025) qu'une réunion du CPPT était prévue le lendemain, réunion à laquelle il n'avait pas été convoqué. Son organisation syndicale rappelle le 25.8.2025 à l'employeur l'obligation d'adresser à tous les représentants des travailleurs les convocations et rapports.

En réponse, Monsieur L indique que les convocations et procès-verbaux avaient été adressés à l'ancienne adresse e-mail de Monsieur R – soit l'adresse e-mail non fonctionnelle déjà utilisée une fois par Monsieur M et qui a provoqué les tensions à la reprise du travail en mars 2025. Monsieur M aurait donc à nouveau choisi d'utiliser cette



adresse dans le cadre des tâches de secrétariat qu'il assume, et ce alors qu'il se sait visé par une demande d'intervention formelle, où les conséquences de ses agissements à ce propos sont visées, et que les conséquences de son premier choix ont déjà été constatées dans la procédure judiciaire.

Lors de la réunion du CPPT du lendemain, Monsieur R souligne qu'en raison de cette erreur, il n'a reçu ni le règlement intérieur du CPPT, ni les procès-verbaux validés et leurs annexes. Le procès-verbal affirme que « *RH a présenté leurs excuses et ont transmis l'ensemble des documents manquants depuis le début de ce mandat* » (pièce n°70).

(Monsieur R devra pourtant réitérer sa demande en vue du CPPT du 30.9.2025 (pièce n°73) – ceci, donc, pour obtenir des documents qui auraient déjà dû lui être communiqués. Il recevra alors copie des procès-verbaux des réunions du CPPT, mais non les documents qui y ont été discutés. Il devra dès lors formuler une troisième demande en ce sens par courriel du 6.11.2025 suite à quoi les documents sont transmis le 17.11.2025. Cfr infra).

Le 28.8.2025 intervient une réunion du conseil d'entreprise. On rappellera que, dans son avertissement, l'inspection avait identifié parmi les infractions, le fait que la personne de confiance Madame J faisait partie du personnel de direction, et souligné que celle-ci ne pouvait siéger dans la délégation de l'employeur. D'ailleurs Madame V ne pouvait pas non plus siéger dans cette délégation, vu sa qualité de conseillère en prévention interne.

Seul l'incompatibilité relative à la conseillère en prévention interne est reconnue par l'employeur lors de cette réunion (voy. le PV en pièce n°71). Celle relative à la personne de confiance, pourtant expressément reprise dans le rapport de l'inspection, est ignorée.

Il est indiqué qu'à partir de la prochaine réunion, Madame V continuerait à assister aux réunions mais en tant qu'« experte externe » ce que Monsieur R qualifie d'illégal, en tout cas si Madame V y siège de façon systématique. Monsieur R a bien exprimé son opposition quant à ce procédé, suite au conseil d'entreprise durant lequel le point a dûment été discuté (pièce n°111).

Monsieur R souligne que par ailleurs, le procès-verbal précise que l'impossibilité pour Madame V de siéger au conseil d'entreprise a été constatée « *lors d'un contrôle* » Il en déduit qu'une inspection est également intervenue au conseil d'entreprise (le 21.8.2025) et que des constats d'infraction ont été posés. Lors du conseil d'entreprise du 28.8.2025, l'employeur aurait choisi de ne pas en informer formellement l'organe concerné, se limitant à évoquer de façon vague une seule des infractions constatées.



Monsieur R signale encore que le nouveau rôle d'« *experte externe* » attribué à Madame V s'avèrera à tout le moins très proche de celui qu'elle exerçait auparavant en tant que représentante de l'employeur... Ainsi, trois semaines après la modification formelle de sa position, celle-ci adressera la convocation au conseil d'entreprise du mois de septembre 2025 et en profitera pour effectuer un rappel du règlement d'ordre intérieur (pièce n°96). Il sera par ailleurs encore précisé ultérieurement que Madame V continue à rédiger les procès-verbaux des réunions (pièce n°110).

Le 23.9.2025, la conseillère en prévention-aspects psychosociaux de MENSURA informe Monsieur R qu'elle a adressé à l'employeur l'avis relatif à sa demande d'intervention psychosociale formelle, et lui communique les propositions de mesures formulées (pièce n°74). Il n'est pas contesté que ce rapport a été reçu par l'employeur le 23.9. 2025.

L'avis mentionne que :

« les tensions observées entre Monsieur R et Monsieur M semblent résulter de différences marquées de personnalité, d'oppositions significatives dans leurs caractéristiques individuelles et dans leur manière d'envisager le travail et les conditions de travail, et semblent marquées par un manque de dialogue constructif donnant lieu à des frustrations importantes, des ressentis blessants et un climat relationnel difficile qui semble avoir rendu difficile la possibilité de trouver un terrain d'entente et à travailler ensemble de manière harmonieuse ».

Les différentes personnes entendues et les témoignages recueillis dans le cadre de cet avis sont divisés sur la responsabilité dans le conflit qui oppose les parties :

« en ce qui concerne les responsabilités de ce différend, une partie des personnes entendues rapporte que les représentants de la hiérarchie auraient manqué de flexibilité et de souplesse à l'égard de l'adaptabilité à mettre en œuvre dans le cadre de l'adaptation du poste de Monsieur R en raison de sa maladie, tandis qu'une partie estime que M. R de son côté aurait également manqué de flexibilité à l'égard des aménagements demandés, qu'il n'aurait pas informé les personnes ressource à l'égard de ses difficultés ».

Parmi les mesures recommandées, certaines concernent Monsieur R, d'autres Monsieur M, et d'autres encore concernent les deux parties :

« Mesures de prévention (inter) individuelles

Mesures de prévention destinées au demandeur (Mr R) :

- Communication à l'égard de la situation.

Nous vous recommandons de prendre le temps de rencontrer Mr R afin de lui faire part des points essentiels de cet avis et ainsi permettre le dialogue au sujet de la



situation analysée. Nous vous conseillons d'en profiter pour lui faire part des éléments que vous mettrez en place dans l'objectif de prévenir la survenue de situations comme celle rencontrée.

- Accompagnement de la reprise.

Etant donné l'état de souffrance morale de Mr R et le fait qu'il semble fortement fragilisé par cette situation, et afin d'assurer au mieux la poursuite de la relation professionnelle, il sera indispensable de définir et d'accompagner au mieux la reprise de travail en cours. Il sera en effet nécessaire, dans l'intérêt de toutes les parties, d'entamer le dialogue à l'égard des mesures qui permettront d'assurer au mieux sa réintégration au travail, de définir les modalités et contours de son travail ainsi que de la collaboration avec Mr R.

- Encadrement des manquements professionnels.

A l'égard du fait qu'il est rapporté des manquements professionnels dans le travail de Mr R, il conviendra d'envisager les manquements et erreurs qui ont été mentionnés afin de vérifier si ceux-ci étaient liés au contexte décrit ou s'ils nécessitent de la part de Mr R une évolution de son travail afin qu'il réponde bien à ce qu'il en est attendu. Concrètement, nous vous conseillons d'organiser une entrevue dont l'objectif sera de lui exposer clairement et avec des exemples précis, les dysfonctionnements et autres manquements dans sa manière de travailler. Il s'agira également de lui signaler avec précision les améliorations et objectifs (à court et moyen terme) que vous lui fixez en vue de l'amélioration de son travail. Nous insistons sur la nécessité de lui fixer des objectifs qui soient mesurables afin de pouvoir se comprendre et partager les attentes. Il conviendra également d'établir un dialogue au sujet des raisons de ces manquements ainsi que des éventuels blocages ou freins institutionnels ou organisationnels qui empêcheraient le travailleur d'atteindre les objectifs fixés. A cette fin, il est indispensable de maintenir un dialogue ouvert et des entrevues régulières afin de maintenir une boucle d'ajustement régulière à l'égard des objectifs attendus. Par ailleurs, nous vous invitons à échanger avec Mr R au sujet des raisons qui l'ont empêché d'atteindre les objectifs afin de lever les malentendus, de discuter des éventuels freins ou blocages que Mr R pourrait rencontrer ou avoir rencontré ainsi que d'évoquer les éventuels besoins qu'il aurait pour pouvoir les atteindre. Il sera bien entendu nécessaire de tenir compte de son temps d'occupation de travail et des éventuelles restrictions médicales.

Enfin, tenant compte du différend entre Mr R et sa hiérarchie, il serait constructif de désigner une personne (qui n'est pas liée au contexte actuel) afin d'assurer cette tâche et d'établir ces différents points.

- Encadrement de la fonction.

Il a été porté à notre connaissance que le responsable du point de vente de Mr R ne faisait plus partie de l'entreprise, ce qui engendre un déficit au niveau de



l'encadrement, à tout le moins pour Mr R. C'est pourquoi, nous vous recommandons d'envisager le plus rapidement possible la désignation d'une personne pouvant se charger de l'encadrement du travail de Mr R (désignation d'un nouveau responsable du point de vente ou à défaut, envisager la désignation d'une personne qui pourrait assurer ce rôle).

Mesures de prévention destinées à la personne mise en cause (Mr M) :

- *Communication à l'égard de la situation.*

Nous vous recommandons de prendre le temps de rencontrer Mr M afin de lui faire part des points essentiels de cet avis et ainsi permettre le dialogue au sujet de la situation analysée. Nous vous conseillons d'en profiter pour lui faire part des éléments que vous mettrez en place dans l'objectif de prévenir la survenue de situations comme celle rencontrée.

- *Posture professionnelle.*

Nous vous encourageons à organiser une rencontre avec Mr M afin de l'accompagner dans la clarification du positionnement optimal de sa fonction, notamment en ce qui concerne les modalités de communication et de collaboration (avec Mr R notamment), ainsi que sur la gestion appropriée des éventuels désaccords et différends susceptibles de survenir.

Dans cette perspective, il serait également pertinent d'accompagner Mr M dans l'acquisition d'outils et de méthodes favorisant la reconnaissance des spécificités individuelles. Cette réflexion sur sa posture professionnelle pourra s'articuler autour de l'écoute active, du développement de compétences en médiation et de la capacité à instaurer un climat de confiance, éléments essentiels pour anticiper et désamorcer les tensions tout en assurant une collaboration harmonieuse avec l'ensemble des collaborateurs.

Mesures de prévention destinées aux deux parties (relation professionnelle entre Mr R et Mr M)

○ *A l'égard de la collaboration entre Mr R et Mr M, les éléments analysés dans cet avis mettent en lumière d'importantes divergences entre eux, ayant mené à une perte de confiance réciproque, au développement d'un ressenti fortement négatif de chacune des parties, rendant la collaboration difficile. A cet égard, nous vous invitons à définir le plus rapidement possible les solutions qui permettront aux parties de retrouver la confiance nécessaire ainsi qu'une sorte de sécurité professionnelle et relationnelle. Dans cette perspective, nous invitons la hiérarchie ainsi que toutes les personnes concernées par la prise de décision, à se mettre autour d'une table afin de réfléchir aux modalités et aux solutions à adopter concernant la future collaboration entre les deux protagonistes. Il s'agira de définir des mesures fortes à l'égard des modalités de cette collaboration dans le futur et dans la gestion des éventuels désaccords et différends qui pourraient apparaître dans ce cadre, ...).*



Concrètement, il conviendra de rencontrer chacune des parties afin d'échanger sur les besoins en termes de collaboration et afin de leur donner la possibilité de s'exprimer quant à leur vécu de la situation, afin de redéfinir les règles de fonctionnement claires et acceptées par tous ainsi qu'afin qu'il leur soit clairement notifié ce qui est attendu, leur mode de communication, et de relation professionnelle. L'objectif de cette démarche est que chacun des protagonistes puisse tirer des leçons constructives de ce qui a pu se passer plutôt que de rester sur des rancœurs qui continueront à nuire aux relations des différents protagonistes. Nous vous conseillons également de désigner une personne tierce, reconnue pour sa neutralité, qui serait chargée de définir les modalités de la collaboration, d'établir les contours ainsi que le cadre de la relation professionnelle et qui pourrait constituer une sorte de point de référence ou de ressource pour chacune des parties en cas de difficulté.

○ Enfin, nous recommandons à Mr R et Mr M de faire « table rase » de la situation antérieure et de mobiliser toute leur énergie dans la construction de la nouvelle collaboration professionnelle. En effet, il semble que la situation ne pourra s'apaiser qu'une fois que l'ensemble des acteurs auront pu faire table rase de la situation antérieure et qu'ils auront pu définir une nouvelle modalité relationnelle satisfaisante pour tous. Il conviendra à l'ensemble des parties de mettre tout en œuvre afin de définir et de s'engager dans cette optique. »

Parmi les propositions de mesures de prévention collectives figure :

○ « Exercice du rôle syndical.

Le manque de connaissance de certaines procédures peut entraîner l'apparition de tensions entre les parties, notamment sur des sujets liés aux missions syndicales exercées par un collaborateur. Dans une logique préventive, il serait utile de sensibiliser l'ensemble des membres de la ligne hiérarchique aux spécificités et particularités de la mission syndicale de leurs employés afin d'éviter des tensions et les mauvaises interprétations possibles ainsi que de les sensibiliser aux bonnes pratiques afin de pouvoir concilier leur besoin d'organiser le travail et la répartition des tâches avec le respect du droit aux missions syndicales.»

La législation impose à l'employeur « au plus tard deux mois après avoir reçu l'avis » de communiquer « par écrit sa décision motivée quant aux suites qu'il donne à la demande », c'est-à-dire « les mesures qu'il a décidé de prendre », qu'il est tenu de mettre « en œuvre dans les meilleurs délais ». De plus, si « l'employeur envisage de prendre des mesures individuelles vis-à-vis d'un travailleur », l'article I.3-28 du Code du bien-être au travail l'oblige à « en averti[r] par écrit préalablement ce travailleur au plus tard un mois après avoir reçu l'avis » et « si ces mesures modifient les conditions de travail du travailleur, l'employeur transmet à ce dernier une copie de l'avis (...) et entend ce travailleur qui peut se faire assister par une personne de son choix lors de cet entretien ».



Concrètement, si des mesures individuelles étaient envisagées, la SA DESCO devait avertir par écrit Monsieur R des mesures envisagées au plus tard le 23.10.2025, Elle devait également lui communiquer l'avis reçu et organiser une réunion pour entendre Monsieur R quant aux mesures envisagées. La chose devait être opérée en temps utile, puisqu'en tout état de cause, l'appelante devait communiquer sa décision motivée sur les mesures décidées au plus tard le 23 novembre 2025.

Le 25.9.2025, Monsieur R constate qu'il n'a pas reçu de convocation et d'ordre du jour en vue de la réunion du CPPT qui avait été annoncée pour le 30.9.2025 et demande confirmation de son maintien (pièce n°76).

En réponse, Monsieur M lui transmet le courriel de convocation, en expliquant que « *une fois de plus j'ai employé votre ancienne adresse mail piraté, mes excuses* » (pièce n°77). Ceci intervient exactement un mois après que la même erreur ait été invoquée par l'employeur, qui annonçait alors que « *soyez assuré que nous redoublerons d'attention à ce sujet à l'avenir* ». Monsieur R fait remarquer que l'erreur alléguée provient par ailleurs toujours de la même personne, Monsieur M.

Monsieur R stigmatise encore qu'il doit également échanger de multiples courriels avec les ressources humaines pour faire corriger des erreurs d'encodage quant aux congés syndicaux et obtenir ne serait-ce que des explications quant au remboursement des frais de déplacement aux réunions des organes sociaux et quant au temps de travail comptabilisé pour les réunions de ces organes (pièces n°72, 75, 78).

L'employeur soutient à cette occasion que le temps de déplacement vers ces réunions ne doit pas être considéré comme du temps de travail lorsqu'il intervient en dehors de l'horaire de travail (pièce n°78, page 4). Ainsi, l'employeur fixant les réunions du conseil d'entreprise à Wijnegem à 8h15 (soit 45 minutes avant la prise de cours de la journée normale de travail de Monsieur R), le temps considérable mis pour y arriver ne serait nullement comptabilisé comme du temps de travail, ceci du seul fait de la décision unilatérale de fixer cette réunion avant le début de la journée normale de travail.

Le 23.10.2025 expirait le délai d'un mois laissé à la SA DESCO, si des mesures individuelles étaient envisagées, pour en avertir par écrit Monsieur R. La SA DESCO a laissé passer ce délai ...

En vue du conseil d'entreprise du 23.10.2025, Monsieur R adresse la demande suivante (pièce n°79) :

« *Voici une question pour le prochain CE :*

- *Quel est le montant de l'indemnité kilométrique appliqué pour les déplacements professionnels ?* »



L'employeur n'ajoute pas ce point à l'ordre du jour, comme c'était pourtant demandé (« *une question pour le prochain CE* »), mais demande à la responsable des ressources humaines de répondre directement à Monsieur R. Monsieur R réagit donc à la réponse reçue en précisant que « *ma question en CE ne portait pas sur mon cas personnel mais justement sur le montant du forfait que vous appliquez (...) à tous les travailleurs* », et précise « *je maintiens donc ma question* ». Il doit cependant constater que malgré ces précisions, le point n'est pas mis à l'ordre du jour, et doit donc à nouveau insister pour qu'il y soit inscrit. Il lui est finalement indiqué que « *ce n'était absolument pas clair pour moi que tu demandais à mettre ce point à l'ordre du jour du CE. Bien sûr, aucun problème pour l'ajouter comme point* ». Monsieur R rappelle qu'il doit ainsi formuler trois demandes pour qu'un simple point soit porté à l'ordre du jour.

En parallèle devait avoir lieu la réunion du CPPT du mois d'octobre 2025 (le 23.10.2025). Le 17.10.2025, n'ayant reçu aucune information quant à cette réunion, Monsieur R adresse un courriel à Monsieur M lui demandant confirmation de la date de la réunion (pièce n°80). Monsieur M répond trois jours plus tard, le lundi 20.10.2025 en communiquant un projet de procès-verbal de la dernière réunion et la convocation pour une réunion du CPPT le lendemain (alors que la convocation doit intervenir au moins huit jours à l'avance).

Madame V continue en outre à assurer la rédaction des procès-verbaux du conseil d'entreprise et leur communication.

Monsieur R constate que le projet de procès-verbal de la réunion du 23.10.2025 n'est pas correct, faisant notamment état d'un accord de la part des travailleurs qu'ils n'ont pourtant pas donné. Vu le rôle attribué à Madame V, c'est à elle qu'il doit adresser ses observations et demandes de correction (pièce n°83).

En parallèle de cette discussion, Madame V adresse à Monsieur R des questions quant à son travail après une réunion du conseil d'entreprise (pièce n°84). Monsieur R précise à ce sujet que, vu le lieu des réunions du conseil d'entreprise, le seul temps de déplacement aller/retour de Monsieur R équivaut à son temps de travail journalier (4h) ...Comme elle le précisera ultérieurement, Madame V agit ainsi en sa qualité d'employeur. Monsieur R fait cependant remarquer que cette demande intervient le lendemain des échanges entre elle-même et Monsieur R concernant le procès-verbal de la même réunion du conseil d'entreprise, échanges dans lesquels elle intervenait en tant que responsable (illégal) du procès-verbal. Ceci entretenait à tout le moins une confusion entre les différentes qualités de Madame V, et ne facilite pas le dialogue.

Enfin, toujours au cours de la même période, Monsieur R doit contacter Madame V pour lui signaler qu'alors que ses collègues ont reçu leur fiche de paie et leur salaire, il n'a toujours pas reçu sa rémunération pour le mois d'octobre (pièce n°86).



Le 17.11.2025, (après trois demandes en ce sens depuis le mois d'août et plus d'un an après leur réception par l'employeur), la SA DESCO a communiqué à Monsieur R certains des documents qui auraient dû être spontanément transmis à tous les membres du CPPT mais ne l'ont pas été, à savoir les rapports des visites de l'inspection du travail intervenues en juillet et octobre 2024.

L'employeur affirme à l'occasion de cette communication que lesdits rapports auraient été « *présentés lors des différents CPPT concernés* », tout en reconnaissant qu'ils n'ont pas été « *jointés matériellement aux rapports transmis* ».

Quant à la présentation de ces rapports d'inspection en CPPT, elle a en effet fait l'objet d'un point à l'ordre du jour de la réunion du CPPT du 17.12.2024, la partie du procès-verbal relatif à ce point se limite à:

« 3. *L'inspection du travail a contrôlé les point de ventes de Chatelineau et Mons* (en réalité Marche-en-Famenne).

Il s'agissait des visites d'inspection relative au bien-être au travail. Le président a parcouru leur remarques avec un peu de commentaires, les actions ont été prise pour répondre aux différentes remarques. »

Il ressort pourtant des rapports d'inspection communiqués que :

– Alors que le CPPT est censé désigner une délégation pour répondre aux services d'inspection lors de leur visite, aucune délégation n'était présente. Les seules personnes rencontrées par l'inspection sont un Monsieur Mo à Marche-en-Famenne (dont la qualité n'est pas précisée, mais qui n'est en tout cas pas membre du CPPT) et un Monsieur C, responsable de magasin, à Châtelet ;

– Les deux rapports consignent cumulativement pas moins de 17 infractions au droit du bien-être au travail ;

– Parmi celles-ci figurent des infractions qui portent directement atteinte à la protection des travailleurs face aux risques psychosociaux. Il est ainsi relevé que:

o Dans le magasin de Châtelet, les coordonnées des conseillers en prévention, de la personne de confiance et du SEPPT ne sont pas mentionnées à un endroit accessible aux travailleurs.

o Aucun des deux points de vente ne dispose d'un registre de faits des tiers reprenant les déclarations des travailleurs estimant avoir fait l'objet de violence ou harcèlement causés par d'autres personnes sur le lieu de travail ;

o Les mentions du règlement de travail concernant les procédures en matière de risques psychosociaux sont obsolètes, la réglementation visée a été modifiée en 2014...;

– Suite à la visite du point de vente de Châtelet, il a été convenu avec l'inspection qu'un plan d'action serait rédigé et tenu à sa disposition avec une mise à jour régulière. L'établissement d'un tel plan aurait dû impliquer le CPPT. Pourtant, le rapport de la réunion du CPPT du 17.12.2024 (pièce n°11.3), première réunion du CPPT intervenue



ensuite de cette visite (cinq mois plus tard...) ne renseigne aucun plan d'action, dont l'établissement aurait du reste dû impliquer le CPPT ...;

– Le rapport relatif à la visite du point de vente de Marche-en-Famenne impose à l'employeur de communiquer, pour le 1.12.2024, divers documents dont l'organigramme du SIPP, le plan global de prévention et les deux derniers plans d'action annuel. Le rapport de la réunion du CPPT du 17.12.2024 (pièce n°11.3) ne fait aucunement état d'une telle communication, et aucune n'a été transmise.

Par certificat médical du 17.11.2025, Monsieur R est mis en incapacité de travail du 18.11.2025 au 21.11.2025.

Il en a informé son supérieur hiérarchique Monsieur A à 8h31, soit avant la prise de cours de sa journée de travail (pièce n°92bis).

Le 18.11.2025, à 11:35, dans le cadre des mesures individuelles proposées par MENSURA, la SA DESCO adresse un courriel à Monsieur R qui se limite à fixer une rencontre pour présenter verbalement « *les différentes actions que nous avons décidé de mettre en place suite au rapport d'intervention psychosociale du 23 septembre 2023* ». (Elle aura finalement lieu le 15.12.2025).

Le 18.11.2025 à 14 :47, Monsieur R transmet son certificat médical à SA DESCO « *Bonjour, voici en annexe mon certificat médical jusqu'au 21.11.2025 inclus.* »

Le 20.11.2025, la SA DESCO adresse un courriel à MENSURA (pièce n°93), dont Monsieur R est informé, qui reprend des mesures individuelles que l'employeur avait décidé d'adopter. Il en découle qu'elle avait bien arrêté des mesures individuelles mais sans respecter la réglementation prévue à cet effet. Monsieur R n'a ainsi pas été entendu utilement quant à ces mesures puisqu'il n'en a été averti qu'après qu'elles aient été décidées et notifiées à MENSURA, alors qu'entre le 23.9. et le 17.11.2025 il était présent à son lieu de travail pendant 16 jours.

Le 13.2.2026, MENSURA a renouvelé le constat d'aptitude au travail de Monsieur R, précisant à nouveau que « *il est encore nécessaire de maintenir le temps partiel médical jusqu'au 31/08/2026. Il est aussi essentiel de maintenir l'horaire de travail adapté, tel qu'il est actuellement organisé* » (pièce n°104).

Pour la fin de l'année 2025 et les premiers mois de l'année 2026, Monsieur R critique :

- Dans le cadre de l'élaboration du projet de nouveau règlement de travail, la circonstance que Monsieur R est bien titulaire d'un mandat de représentant du personnel effectif est remise en cause, Madame V le qualifiant de « *suppléant fixe* » de Monsieur (R) A, évoquant l'absence de désignation par son organisation syndicale en



tant qu'« *effectif* », alors que c'est lui qui a immédiatement repris les mandats obtenus par Monsieur A au CPPT « Desco Sud » et au CE, et qu'il est légalement titulaire dans ces deux organes d'un mandat de délégué effectif

- Au niveau du CPPT, l'exercice du mandat exige des demandes répétées et des justifications systématiques, comme en témoignent par exemple les échanges quant au procès-verbal du CPPT du mois de janvier 2026 et à la préparation du CPPT du mois de février. On peut y lire que Monsieur R formule trois demandes ensuite de la communication du projet de procès-verbal, celles-ci portant sur des corrections du projet, la production d'analyses de risques déterminées et la possibilité d'être assisté par un expert de la CNE lors de la prochaine réunion du CPPT (son courriel du 29 janvier 2026, page 6). En réponse, Monsieur L ne répond clairement qu'à une seule de ces trois questions, la première, pour la reporter à la prochaine réunion du CPPT. Il nie la question relative à l'analyse de risques et ne fournit aucune réponse claire quant à la demande de présentation d'un expert. Ceci avait contraint Monsieur R à le ré-interpeller sur ces points (son courriel du 6 février 2026, pages 3 et 4). Monsieur R demande par ailleurs dans ce second courriel l'organisation d'une réunion préparatoire au CPPT (comme c'est le cas pour le CPPT « DESCO Nord ») et, enfin, la communication du R.O.I validé par le CPPT, auquel Monsieur L fait référence dans son courriel. Dans sa réponse à ce second courriel, Monsieur L ne répond à nouveau pas à la question relative à l'analyse de risque, ni à celle d'une réunion préparatoire, et contourne celle relative au R.O.I. Il réserve enfin une fin de non-recevoir à la demande de présence d'un expert de la CNE, indiquant qu'il n'en verrait « pas la plus-value ». Monsieur R se voit donc contraint de le ré-interpeller à nouveau (son courriel du 14 février 2026, page 1) quant à la question de l'analyse de risques et de la réunion préparatoire, auxquelles aucune réponse n'a été réservée. Il doit donc écrire à trois reprises, ceci pour que sur les cinq demandes formulées, deux soient totalement niées, l'une se voie reportée dans le temps et deux se voient réserver une fin de non-recevoir...Il faudra finalement attendre la réunion du CPPT du mois de février pour que l'employeur présente diverses analyses de risques (pièce n°108), non-communicuées en amont de la séance et dont il s'avèrera qu'elles ne correspondent pas à ce qui avait été sollicité (pièce n° 109). Au vu de ce type d'échanges, Mr R s'étonne des explications de la SA DESCO, qui justifie la courte durée des réunions du CPPT par le fait que « *de nombreuses demandes sont traitées en amont et immédiatement par la concluyente, sans devoir être inscrites à l'ordre du jour de la prochaine réunion.* » (page 31 de ses conclusions de synthèse). Mr R constate que ce n'est en tout cas pas le cas des demandes formulées par lui, qui sont soit ignorées, soit précisément reportées aux réunions du CPPT. Il constate en outre qu'une telle façon de procéder, si elle était exacte, impliquerait un dialogue individuel entre l'employeur et chaque représentant des travailleurs qui formulerait des demandes, lesquelles seraient traitées par l'employeur sans passer, ni en amont ni en aval, par l'organe de concertation. Ceci ne correspondrait pas au fonctionnement de l'organe, puisque cela permet de contourner l'avis de certains des représentants du personnel. Or, l'ordonnance a quo visait, parmi les mesures dont la cessation a été ordonnée, les actes de « communication exclusive », précisément afin que l'employeur n'opère pas des échanges qui excluent le concluant alors qu'il devrait y être impliqué.



Ces exemples que produit la SA DESCO témoigneraient, selon elle, de ce que tout était désormais sujet à discussion et à contestation, ce qui la « *questionne sur la volonté de collaborer dans le chef de Monsieur F R* » alors que Monsieur R considère ses démarches comme l'exercice légitime des prérogatives de son mandat de représentant du personnel.

Monsieur R critique encore que :

- ces discussions ont lieu avec Monsieur L, en lieu et place de Monsieur M (qui, en tant que secrétaire du CPPT, devrait normalement les accueillir) parce que, suite au rapport rendu par le conseiller en prévention-aspects psychosociaux, l'employeur a décidé de limiter les contacts entre les deux intéressés, La « solution » retenue imposait par contre à Monsieur R d'échanger concernant les tâches du secrétariat du CPPT avec Monsieur L alors que celui-ci était son supérieur hiérarchique à qui obéissance est due. La SA DESCO reproche en effet à Monsieur R d'adopter dans le cadre des échanges avec le secrétaire ad interim un ton inadéquat « *vis-à-vis de son supérieur hiérarchique* » (page 47 de ses conclusions de synthèse). Ce qui démontrerait que les dysfonctionnements, carences et méconnaissance de la législation concernant le fonctionnement des organes sociaux avaient un impact concret sur la personne de Monsieur R (qui était obligé d'insister constamment pour que les règles soient respectées et nié dans sa dignité de représentant du personnel) et l'environnement du travail, puisque son insistance était perçue comme une insubordination et un refus de collaboration en tant que travailleur.

- Ces dysfonctionnements étaient répétitifs dans le chef de la direction. Ainsi, suite à la réunion du CPPT du mois de février 2026, le projet de procès-verbal (pièce n°108) – que l'employeur avait mis près de deux semaines pour le communiquer – reprend à nouveau des indications erronées, qui devaient donc être soulevées par Monsieur R (pièce n°109). Il aurait dû ensuite constater que ledit projet a été affiché dans l'entreprise sans même attendre les observations des membres du CPPT (cet affichage étant intervenu deux jours seulement après sa communication aux délégués).

- La situation ne serait pas non plus simple au conseil d'entreprise.

Au cours de la réunion du conseil d'entreprise du 26.2.2026 (pièce n°110), l'employeur avait finalement abordé les constats d'infractions posés par l'inspection lors de sa visite de contrôle du 21.8.2025 qui n'avaient pas été mis à l'ordre du jour des prochains conseils d'entreprise bien que le courrier de l'inspection précise expressément qu'il devra être porté à la connaissance des membres du conseil d'entreprise à la première réunion qui suit sa réception, et que les carences de l'employeur en matière de communication des rapports d'inspection aux organes aient déjà été épinglées à plusieurs reprises et ce malgré la demande expresse de Monsieur R en ce sens (pièces n°101 et 102).

- Enfin, le procès-verbal de cette réunion du CE montrait que Madame J, personne de confiance, siège toujours dans la délégation patronale, bien que



l'incompatibilité entre ces deux rôles soit bien connue depuis à tout le moins juin 2025 Ceci avait dès lors être souligné par Monsieur R dans le cadre du projet de règlement de travail (pièce n°105).

- Monsieur R signale encore que la SA DESCO faisait peser sur lui une charge démesurée et surtout illégitime au niveau administratif concernant sa paie étant donné qu'il était invité à tout vérifier « *pour éviter tout reproche ultérieur* » alors que les remarques et observations qu'il avait formulées étaient légitimes, puisque justifiées par des erreurs répétées de l'appelante dans le traitement administratif de sa paie, comme elle l'a d'ailleurs elle-même reconnu. De plus, Madame V lui reprochait de ne pas respecter les délais lui laissés pour répondre alors que ces délais n'étaient pas encore expirés.

Monsieur R signale dans ses dernières conclusions qu'à l'heure de la rédaction des présentes, soit quatre mois après que la SA DESCO ait décidé des mesures qu'elle entendait adopter ensuite de l'avis sur la demande d'intervention formelle du conseiller en prévention-aspects psychosociaux (pièce n°93), ni les mesures annoncées « *pour garantir la relation professionnelle R/M* », ni les mesures collectives décidées n'avaient été mises en œuvre. Aucun psychologue externe n'était intervenu, aucune personne de confiance supplémentaire n'avait été désignée pour le personnel de l'UTE DESCO SUD et la procédure de reprise partielle de travail n'avait pas été adoptée au sein de DESCO SUD.

Quant à ce dernier point, le courrier adressé au conseiller en prévention par l'employeur le 20.11.2025 affirmait que cette procédure serait discutée « *lors du prochain CPPT* ». L'employeur n'avait pourtant pas mis ce point à l'ordre du jour du CPPT « DESCO SUD » du mois de janvier 2026 (pièce n°98), se contentant de distribuer un projet en fin de séance, « *en vue de la préparation d'un futur point à l'ordre du jour* » (pièces n°99 et 100). Le point n'avait toutefois pas non plus été mis à l'ordre du jour du CPPT du mois de février 2026 (pièce n°107). Le président du CPPT a attendu le début de la séance pour demander que ce point y soit ajouté, alors donc qu'il n'avait pas pu être préparé en amont puisque, en raison des carences de l'employeur, il n'était pas prévu à l'ordre du jour (pièce n°108).

Le « plan » proposé prévoit que le travailleur en incapacité de travail qui souhaite reprendre le travail de façon progressive doit, de son propre chef, établir un plan de reprise progressive. Il doit ensuite soumettre ce plan à l'employeur qui « *informe le travailleur de la décision quant à l'autorisation ou non de la reprise progressive du travail* ». Il est encore prévu que « *même après l'autorisation, l'employeur peut décider d'interrompre la reprise progressive du travail (par exemple, en raison de changements au sein de l'équipe, etc.). En cas de refus de l'employeur, le travailleur devra soit reprendre le travail à temps plein, soit rester totalement en incapacité de travail* » alors que légalement (Art. I.4-71/2 et 71/4 du Code du bien-être au travail) ce n'est pas le travailleur qui était responsable d'organiser sa reprise et de proposer les adaptations nécessaires, mais l'employeur, après recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail. Le droit discrétionnaire de



l'employeur de refuser ou révoquer le plan est par ailleurs totalement incompatible avec la loi, qui prévoit au bénéfice du travailleur un droit aux aménagements raisonnables

« Il n'a pourtant cessé d'adresser à son employeur, depuis le mois de janvier 2025, une multitude de courriels et revendications, tel que cela ressort des nombreux échanges produits à l'appui de son dossier de pièces. »

III.- APPEL

Comme déjà signalé supra, par requête déposée au greffe de la cour en date du 7.7.2025, la SA DESCO a interjeté appel de l'ordonnance du 24.6.2025.

Dans ses dernières conclusions elle demande à la cour de

- débouter Monsieur F R de ses demandes initiales et nouvelles.

- Condamner Monsieur F R au remboursement de l'indemnité de 25.364,44 € perçue.

- Condamner Monsieur F R aux dépens de la procédure, liquidés par la concluante comme suit :

- Indemnité de procédure d'instance : 3.139,53 €
- Indemnité de procédure d'appel : 3.139,53 €

Monsieur R demande à la cour de :

- Confirmer le dispositif de l'ordonnance a quo du 24 juin 2025 ;
- Statuant par évocation (ou sur l'appel incident) :

- 1) Fixer le montant de l'indemnité forfaitaire pour discrimination à la somme provisionnelle de 25.627,88 € ;

- 2) Compléter l'injonction de cessation du harcèlement discriminatoire comme suit :

- Ordonner à la SA DESCO d'occuper Monsieur R dans sa fonction convenue de deviseur, sans lui attribuer de tâches étrangères à cette fonction ;

- Ordonner à la SA DESCO de convoquer Monsieur R aux réunions du CPPT conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables (notamment quant au délai de convocation et aux documents qui doivent accompagner chaque convocation) ;

- Ordonner à la SA DESCO de communiquer à Monsieur R l'ensemble de la documentation dont la communication aux représentants du personnel est imposée par la loi et la réglementation, ceci dans un délai raisonnable afin de lui permettre d'exercer sa mission en tant que délégué des travailleurs en connaissance de cause ;



- Ordonner à la SA DESCO de s'abstenir de faire exercer ou superviser toute tâche incombant au secrétariat du conseil d'entreprise par des personnes autres que le membre de la délégation des travailleurs désigné à cet effet ;
- Ordonner à la SA DESCO de verser à Monsieur R la rémunération qui lui est due dans les délais prévus par la loi, ceci sans lui en imposer la vérification.

3) Dire que le non-respect de l'une de ces mesures de cessation entraînera la déduction de l'astreinte prévue par l'ordonnance, par jour et par fait prohibé, à dater du 5ème jour suivant la signification de la décision à intervenir

- Condamner la SA DESCO aux dépens d'appel, liquidés (provisionnellement) à la somme de 3.139,53 €.

IV.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL

L'appel, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

Les demandes nouvelles de Monsieur R sont également recevables celles-ci étant basées sur un fait invoqué dans l'acte introductif d'instance (art 807 du Code judiciaire) à savoir des comportements discriminants et intimidants de la SA DESCO. La recevabilité n'est d'ailleurs pas contestée.

V.- APPRÉCIATION

La cour rejoint l'analyse juridique et factuelle faite par le conseil de Monsieur R.

1. REFUS DE LA MISE EN PLACE D'AMENAGEMENTS RAISONNABLES ; LA CONDAMNATION A DES MESURES DE CESSATION ET A L'INDEMNITE FORFAITAIRE

A. Rappel des principes applicables

La loi du 10.5.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination interdit toute forme de discrimination fondée sur les critères protégés qu'elle énumère.

Parmi ces critères protégés figure le handicap¹.

Ce critère est issu de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000. La Cour de justice a précisé que la notion de handicap est une notion autonome relevant du droit européen. Sa jurisprudence est donc décisive pour appréhender la portée de cette

¹ Art. 4, 4° de la loi.



notion. Les arrêts de la Cour² permettent de constater qu'il s'agit d'une notion large, s'inscrivant dans le « modèle social »³.

Le handicap est actuellement défini par la Cour comme « *une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs* »⁴.

Le handicap implique donc une entrave à la participation à la vie professionnelle. Il n'est aucunement requis que l'entrave soit totale, c'est-à-dire que l'exercice de l'activité professionnelle soit impossible ; une gêne dans l'exercice de l'activité suffit⁵. Dans ce cas, il y a en effet entrave à la pleine et effective participation à la vie professionnelle. Il n'y a pas non plus de critère de gravité, les limitations ne devant pas nécessairement être importantes ou substantielles⁶. Dans son arrêt Ring, la Cour de justice a relevé que la notion de handicap « *doit être entendue comme visant une gêne à l'exercice d'une activité professionnelle et non [...] comme une impossibilité d'exercer une telle activité. L'état de santé d'une personne handicapée apte à travailler, serait-ce à temps partiel, est donc susceptible de relever de la notion de "handicap"* »⁷.

Comme les autres critères protégés, le handicap est susceptible de donner lieu à des discriminations directes ou indirectes. Il existe cependant également une forme de discrimination propre à ce critère protégé : le refus d'aménagements raisonnables⁸.

² Voy. notamment CJUE, 11 juillet 2006, Chacon Navas, C-13/05 ; CJUE, 17 juillet 2008, Coleman, C-303/06 ; CJUE, 11 avril 2003, HK Danmark ou Ring, C-335/11 et 337/11 ; CJUE, 18 mars 2014, Z., C-363/12 ; CJUE, 18 décembre 2014, FOA, C-354/13 ; CJUE, 1er décembre 2016, Daoudi, C-395/15 ; CJUE, 18 janvier 2018, Ruiz Conejero, C-270/16.

³ Voy., sur les conceptions du handicap (modèle médical versus modèle social), J. DAMAMME, « La socialisation de la notion de handicap en droit de la non-discrimination », Journal européen des droits de l'homme, 2013/5, pp. 836 et s. ; M. VANDERSTRAETEN, « II. Définir, c'est exclure : le cas du handicap », Revue interdisciplinaire d'études juridiques, 2015/1, pp. 91 et s. La doctrine s'accord pour considérer que la Cour de justice est passée à l'approche sociale par le biais de l'intégration de la Convention des Nations-Unies relative au droit des personnes handicapées dans son interprétation du concept communautaire, ceci avec l'arrêt HK Danmark.

⁴ Arrêt Daoudi précité, point 42

⁵ Voy. les arrêts précités Ring (points 43 et 44 : « La circonstance que la personne concernée ne puisse accomplir son travail que de façon limitée ne constitue pas un obstacle à ce que l'état de santé de cette personne relève de la notion de « handicap » » (point 43) et que cette notion « doit être entendue comme visant une gêne à l'exercice d'une activité professionnelle », de sorte que « l'état de santé d'une personne handicapée apte à travailler, serait-ce à temps partiel, est donc susceptible de relever de la notion de « handicap » » ; FOA (point 54) et Z. (point 80).

⁶ Voy. sur ce point notamment les arrêts Z. (point 77) et FOA (point 54) « ... la notion de 'handicap', au sens de la directive 2000/78, doit être entendue comme visant non pas uniquement une impossibilité d'exercer une activité professionnelle mais également une gêne à l'exercice d'une telle activité. Une autre interprétation serait incompatible avec l'objectif de cette directive qui vise notamment à ce qu'une personne handicapée puisse accéder à un emploi ou l'exercer ».

⁷ Arrêt Ring précité, point 44.

⁸ Voy. art. 14 de la loi du 10 mai 2007, qui liste parmi les discriminations prohibées, « un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée ».



Le concept d'aménagements raisonnables est également issu de la directive 2000/78/CE⁹, dont l'article 5 impose à l'employeur l'obligation de prendre des mesures appropriées afin de permettre à une personne handicapée d'exercer et de progresser dans son emploi, sauf si cela implique une charge disproportionnée.

La loi définit les aménagements raisonnables comme les « *mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées* » (art. 4, 12° de la loi).

La Cour de Justice a déjà reconnu que la réduction du temps de travail peut constituer une mesure d'aménagement dès lors qu'elle permet au travailleur de pouvoir continuer à exercer son emploi¹⁰.

Il y a ainsi une discrimination prohibée lorsqu'un aménagement approprié permet une meilleure inclusion dans la vie professionnelle d'un travailleur porteur d'un handicap¹¹ et qu'il n'est pas démontré par l'employeur que la mise en place de cet aménagement constitue une charge disproportionnée¹².

⁹ Il figure également dans la Convention des Nations-Unies relative au droit des personnes handicapées (art 2 : « On entend par 'aménagement raisonnable' les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales »). La Cour de justice, dans son arrêt HK Danmark précité, a rappelé que « les dispositions de cette convention font partie intégrante, à partir de l'entrée en vigueur de celle-ci, de l'ordre juridique de l'Union » et que « la directive 2000/78 doit faire l'objet, dans la mesure du possible, d'une interprétation conforme à ladite convention » (points 30 et 32).

¹⁰ C.J.U.E., 11 avril 2013, n°C-335/01, Ring (ou HR Danmark), point 56.

¹¹ L'aménagement approprié correspond à toute mesure d'adaptation des conditions et de l'organisation du travail (au sens large) existantes, dans une approche individuelle concrète, centrée sur la personne et ses besoins au regard de l'emploi. L'objectif, qui détermine le contenu des adaptations, est de permettre au travailleur présentant un handicap d'accéder, d'exercer ou de progresser dans l'emploi (le cas échéant moyennant formation) (cf. Ph. REYNIERS, « Juger le droit aux aménagements raisonnables », Actions orphelines et voies de recours en droit social, Anthemis, 2012 p. 218, qui souligne l'aspect pragmatique : « C'est le contexte d'application qui détermine le contenu (l'objet et l'étendue) de l'obligation d'aménagement raisonnable »). Les mesures y contribuant sont ainsi fonction du cas concret et de l'objectif (supprimer ou réduire les barrières sociales). En d'autres termes encore, « un aménagement raisonnable est une mesure concrète permettant de neutraliser, autant que possible, les effets négatifs d'un environnement inadapté sur la participation d'une personne handicapée à la vie en société » (J. JACQMAIN et L. MARQUEY, « Actualités de la lutte contre les discriminations en droit social », Droit de la non-discrimination. Avancées et enjeux, Bruylant, UB³, 2016, p. 141 ; Ph. REYNIERS, précité, p. 220, souligne également que « L'aménagement est une question d'optimisation, et on ne peut refuser de le réaliser s'il n'aboutit que partiellement à neutraliser l'effet limitatif de l'environnement social sur la situation d'une personne handicapée »).

¹² Examen qui doit être opéré in concreto, au départ des spécificités de la relation de travail concernée (L. DEAR et S. GHISLAIN, « Le licenciement du travailleur en incapacité de travail », L'incapacité de travail,



L'examen de cette forme particulière de discrimination ne suppose donc pas d'examiner si un traitement différencié est ou non intervenu, ni a fortiori si les aspects qui le caractériserait seraient ou non fondés (au moins partiellement) sur le critère protégé du handicap.

Sur le plan de la preuve de la discrimination constituée du refus des aménagements raisonnables, elle doit être retenue lorsqu'il y a eu une demande (même informelle) d'aménagement, que celui-ci est approprié et qu'il n'a pas été mis en place sans que son caractère disproportionné ne soit démontré par l'employeur.

C'est en effet à l'employeur ayant refusé un aménagement approprié de démontrer que les mesures lui imposent une charge disproportionnée¹³. Dès lors qu'il supporte la charge de la preuve du caractère disproportionné, il tombe sous le sens que les inconvénients allégués comme constitutifs de la charge disproportionnée doivent être établis de manière certaine ; des simples hypothèses ne peuvent pas suffire¹⁴.

Cette conclusion s'impose de plus au vu de la règle de preuve inscrite à l'article 28, § 1er, de la loi, qui organise une présomption¹⁵. Il a été rappelé que « lorsqu'il existe une présomption de discrimination, la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement exige que la charge de la preuve pèse alors sur l'autre partie au procès, qui doit prouver qu'il n'y a pas eu une violation dudit principe »¹⁶.

Il a été jugé que la règle d'aménagement de la charge de la preuve précitée « *Appliqué à la forme particulière de discrimination que constitue le refus d'aménagement raisonnable (..) implique que le travailleur établisse son handicap, l'existence d'une demande d'aménagement et, prima facie, l'efficacité de l'aménagement*

Anthemis, coll. Les cahiers de la Conférence du Jeune barreau de Bruxelles, 2024, p. 127). Le juge appelé à vérifier si la charge disproportionnée existe doit donc tenir compte des éléments concrets de la cause, telle que la circonstance que l'aménagement en cause a pu être effectivement mis en place (C.J.U.E., 10 février 2022, n° C-485/20, Hr Rail, point 47).

¹³ J-Fr. NEVEN, « Le droit européen de la non-discrimination : un impact décisif en faveur d'une obligation généralisée de reclassement professionnel ? », Le maintien au travail de travailleurs devenus partiellement inaptes, Anthemis, 2013, p. 57.

¹⁴ Il a ainsi été jugé que l'employeur doit démontrer qu'il n'était pas en mesure de mettre en place des aménagements raisonnables (C. trav. Bruxelles, 1er mars 2023, R.G. 2017/AB/136, www.terralaboris.be). Ceci impose que les différents aspects factuels ou organisationnels invoqués par l'employeur soient établis à suffisance, ainsi que leur impact. La jurisprudence examine d'ailleurs de manière scrupuleuse les éléments de preuve invoqués à cet égard, et rejette la charge disproportionnée s'ils ne sont pas établis.

¹⁵ Qui s'applique à toutes les formes de discrimination et dispose que « Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre, l'Institut ou l'un des organes visés à l'article 31 invoquent devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un ou plusieurs des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination ».

¹⁶ C. trav. Liège, div. Liège, 17 novembre 2023, R.G. 2023/CL/5, www.terralaboris.be, qui cite « CJUE, 16.07.2015, C- 83/14 et par analogie CJUE, 17.07.2008, C-303-06 ».



raisonnable proposé. Il incombe alors à l'employeur de contester ces éléments ou d'établir que l'aménagement représente une charge disproportionnée »¹⁷.

Le non-respect des interdictions prévues par la loi du 10.5.2007 entraîne la débetion d'une indemnité (article 18), qui fixe forfaitairement le préjudice moral et matériel subi par la victime en raison de la discrimination. Cette indemnité s'élève à six mois de rémunération brute.

B. Application

a) La discrimination invoquée, à savoir un refus d'aménagement raisonnable

Monsieur R souffre de sclérose en plaques, diagnostic établi avec certitude depuis le mois de décembre 2024 et confirmé par une attestation du 10.12.2024 de sa neurologue, le Docteur M .

La sclérose en plaques est une maladie chronique dégénérative. La maladie ne peut être soignée et, si les personnes qui en sont atteintes peuvent connaître des périodes plus calmes que d'autres, une fois la maladie déclarée, elle génère des entraves durables à la vie professionnelle. En l'espèce, ces entraves se manifestent par l'impossibilité pour Monsieur R de reprendre une occupation à temps plein.

Il est ainsi établi que Monsieur R connaît une limitation résultant d'atteintes durables à sa santé, et que l'interaction de cette limitation avec le milieu professionnel fait obstacle à la pleine et effective participation de Monsieur R à la vie professionnelle.

Monsieur R est donc en situation de handicap au sens de la législation antidiscriminatoire ce que l'appelante ne conteste d'ailleurs pas.

Il est également établi (et non contesté) que Monsieur R a sollicité à plusieurs reprises de reprendre le travail moyennant des aménagements à savoir la reprise du travail non pas à temps plein, mais à temps partiel (20 heures par semaine, dans un horaire de 9 à 13h).

Il est également établi que ces aménagements constituent des mesures appropriées pour lui permettre de participer à la vie professionnelle. Le Docteur M a certifié dès le 30.12.2024 que Monsieur R « nécessite pour des raisons médicales une adaptation de son horaire de travail à temps partiel, soit 20heures par semaine à répartir par demi-journée sur 5 jours ». La médecine du travail a confirmé, après examen de Monsieur R

¹⁷ C. trav. Bruxelles 7 novembre 2024, R.G. 2024/AB/169, www.terralaboris.be.



le 17.1.2025, la possibilité de reprise du travail « à *mi-temps médical organisé en demi-journées* ».

La nécessité médicale de ces aménagements a encore été confirmée par le Docteur M dans des attestations du 21.2.2025 et du 4.8.2025 et par la médecine du travail dans des formulaires d'évaluation du 7.3.2025 et du 13.8.2025 ainsi que celle du 13.2.2026, ces documents précisant que cette reprise doit intervenir selon un horaire de 9 à 13h.

Monsieur R a donc sollicité de son employeur la mise en place d'aménagements appropriés au sens de la législation antidiscriminatoire.

Il n'est enfin pas contesté (ni du reste contestable) que DESCO a refusé la mise en place de ces aménagements raisonnables.

Le premier refus en ce sens est intervenu le 21.1.2025, date à laquelle l'employeur, après avoir marqué son accord sur une reprise du travail à temps partiel, a notifié à monsieur R le fait que « DESCO a changé d'avis et te refuse de retourner au travail à temps partiel ».

Un second refus est intervenu le 28.3.2025, date à laquelle DESCO a interrompu la reprise du travail entamée depuis le 3.3.2025 en expliquant « avoir pris la décision d'arrêter votre reprise partielle de travail à partir de demain ».

La SA DESCO n'a jamais invoqué, pour justifier ces refus, que l'aménagement constituerait une charge disproportionnée. D'ailleurs elle a accordé à d'autres travailleurs un aménagement du temps de travail.

Faute d'invoquer et de démontrer une charge disproportionnée, DESCO n'a donc jamais invoqué (ni a fortiori établi) qu'elle aurait été légalement en droit de refuser la mise en place (ou le maintien) de cet aménagement raisonnable.

Au contraire, la SA DESCO invoquait le caractère discrétionnaire de ce choix. On rappellera ainsi que dans son courriel du 21.1.2025, DESCO expliquait son revirement en indiquant que « *nous préférons que tu retournes au travail dès que tu es guéri complètement et opérationnel à 100%* ». Le courrier du 28.3.2025 indique dans le même sens que l'employeur sera disposé à « *vous accueillir à nouveau dès que vous aurez la possibilité de reprendre votre poste à temps plein* ». Lorsqu'il a répondu négativement à la demande de réintégration de Monsieur R dans sa fonction, l'employeur affirmera encore que « *nous sommes en droit de considérer que cette reprise partielle de votre travail ne nous convient pas* », discours qu'il maintient dans le cadre du débat judiciaire, bien qu'il s'inscrive en violation de la législation.



Aucun élément généralement quelconque ne permet donc de retenir que l'aménagement approprié refusé constituerait une charge disproportionnée, la nature même de celle-ci n'étant même pas précisée. De plus, il faut constater que DESCO souligne avoir accordé le type d'aménagement sollicité par Monsieur R à d'autres membres du personnel, ce qui démontre en soi qu'il ne peut être tenu pour une charge disproportionnée.

La Cour constate donc une discrimination prohibée, à savoir un refus (répété) de mise en place d'un aménagement raisonnable.

Dans ses conclusions d'appel, DESCO fait valoir que la décision de révoquer le mi-temps médical ne serait pas constitutive d'une discrimination dès lors qu'elle ne serait pas motivée par l'état de santé de Monsieur R ou son handicap et semble, quoi de façon peu explicite, l'imputer à des prétendus manquements professionnels dans le chef de Monsieur R (page 36 de ses conclusions de synthèse d'appel). Or, tout d'abord, le refus d'aménagements raisonnables est discriminatoire en lui-même, sans qu'il faille déterminer si le refus poursuivait une volonté de discriminer sur la base du handicap ou non. Quant à la prétendue insatisfaction quant au travail presté, elle ne correspond pas à la notion de charge disproportionnée, ce que DESCO ne cherche d'ailleurs même pas à démontrer.

La Cour constate que DESCO a refusé à deux reprises la mise en place d'aménagements raisonnables, ce qui constitue une forme de discrimination interdite par la loi.

b) En conséquence de cette discrimination prohibée, les mesures y liées prévues par l'ordonnance a quo doivent être confirmées

Ces faits constitutifs de discrimination engendrent deux conséquences.

La première est qu'il y a lieu de confirmer la mesure de cessation ordonnée par le premier juge, en ce qu'elle a condamné DESCO à réintégrer Monsieur R aux conditions fixées par la médecine du travail.

En effet, dès lors que la discrimination consiste en un refus d'aménagement raisonnable, la cessation de cette discrimination implique la mise en place de l'aménagement en question. Cela implique, concrètement, que DESCO doit être condamnée à permettre à Monsieur R de prêter dans la fonction convenue de deviseur, selon le régime de travail et l'horaire de travail adaptés tels qu'ils résultent des recommandations de la médecine du travail.

La seconde conséquence est qu'il y a lieu de confirmer la condamnation de DESCO au paiement de l'indemnité forfaitaire pour discrimination, les conditions de déduction de celle-ci étant manifestement réunies.



2. LE HARCELEMENT DISCRIMINATOIRE - LA MESURE DE CESSATION

A. Rappel des principes applicables .

Parmi les formes de discrimination prohibées par la législation antidiscriminatoire figure le harcèlement¹⁸, défini comme un « *comportement indésirable qui est lié à l'un ou plusieurs critères protégés, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* »¹⁹.

En matière de relations de travail, la législation antidiscriminatoire opère un renvoi vers les dispositifs de lutte contre le harcèlement et la violence au travail insérés dans la législation relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail. L'article 6 de la loi du 10 mai 2007 dispose en effet que :

« Sans préjudice de l'alinéa 2, les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1er, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

En cas de harcèlement dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sauf pour ce qui concerne la protection contre des mesures préjudiciables, pour laquelle l'article 17 s'applique ».

En cas de harcèlement lié à un critère protégé de discrimination, les travailleurs ne peuvent donc pas faire appel aux dispositifs et mécanismes de la législation antidiscriminatoire, à l'exception du dispositif contre les représailles (dont il a été brièvement question supra). C'est la loi du 4.8.1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (ci-après « LBE ») et ses arrêtés d'exécution (repris au sein du Code du bien-être au travail, ci-après « CBE ») qui sont d'application.

La loi du 4.8.1996 impose tant à l'employeur qu'aux travailleurs de «s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail »²⁰

Le harcèlement moral au travail est défini comme suit :

« L'ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la

¹⁸ Cf. l'article 14 de la loi du 10 mai 2007.

¹⁹ Art. 4, 10° de la loi du 10 mai 2007.

²⁰ Art. 32bis, alinéa 1er de la loi.



présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux »²¹.

La LBE précise encore que « *La violence au travail et le harcèlement moral au travail peuvent être liés* » aux critères de discrimination visés par la législation antidiscriminatoire²², la loi visant expressément, notamment, les critères de la conviction syndicale et du handicap.

La définition du harcèlement moral applicable se trouve donc précisée par la LBE, quoiqu'elle soit différente (et plus exigeante) que la définition reprise dans la loi du 10.5.2007 et la directive qu'elle transpose.

La définition précitée de la LBE a été insérée par la loi du 28.2.2014, de sorte que la définition légale vise désormais un « *ensemble abusif de plusieurs conduites ...* » afin de mettre davantage l'accent sur le fait que l'« *abus* » caractéristique du harcèlement peut résulter d'un ensemble de comportements qui sont en eux-mêmes anodins.

Au vu de cet élément de définition, il s'impose d'examiner les éléments épinglés non pas isolément mais ensemble, afin d'apprécier si la composante abusive se dégage des faits. Il a ainsi été jugé que « *depuis le 1^{er} septembre 2014, le comportement de l'auteur des conduites doit être considéré dans sa globalité* », de sorte que si auparavant « *chaque conduite devait être fautive* », tel n'est plus le cas puisque seul l'ensemble doit être abusif, ce qui entraîne un élargissement de la notion même de harcèlement moral²³.

Relevons encore, concernant la notion de harcèlement moral, que :

- La référence au comportement abusif renvoie à la théorie de l'abus de droit. La faute la plus légère est donc visée ; le comportement revêt un caractère abusif dès qu'il porte atteinte au droit d'autrui, à une règle de droit, au devoir général de prudence et de précaution, etc..²⁴

- Il a été jugé, à diverses reprises, que l'exercice normal de l'autorité par l'employeur ou ses délégués ne peut être assimilé à du harcèlement. Ceci ne signifie pas que le harcèlement ne peut jamais résider dans l'exercice de cette autorité : toute déviance quant à la norme de comportement de l'employeur normalement prudent et diligent peut être prise en compte, pouvant constituer un abus²⁵. La doctrine relève d'ailleurs que le

²¹ Art. 32ter, alinéa 1er, 2°.

²² Art. 32ter, alinéa 2.

²³ C. trav. Bruxelles, 20 avril 2018, R.G. n°2016/AB/772, www.terralaboris.be

²⁴ Trib. trav. Bruxelles, 20 janvier 2017, R.G. 14/12669/A, cité par Risque psychosociaux au travail. Recueil de la jurisprudence des juridictions du travail depuis 2016, SPF ETCS, mars 2024, p. 13.

²⁵ Il a ainsi été souligné que, pour que le harcèlement moral puisse être retenu, « Il faut donc que l'exercice de l'autorité soit abusif. Est abusif le comportement qui s'écarte de celui qu'aurait eu l'homme normalement prudent



pouvoir de gestion et de direction n'est pas absolu, « Il obéit aussi au principe de la proportionnalité et doit être exercé avec la bonne foi – et sans abus de droit – qui doit régir toutes les relations contractuelles »²⁶.

En conséquence, les comportements de l'employeur agissant en cette qualité peuvent être pris en compte dans le cadre d'un harcèlement moral, et caractériseront le harcèlement moral dès qu'ils sont fautifs et que leur répétition et/ou leur gravité porte atteinte à la dignité du travailleur, met en péril son emploi ou encore crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Enfin, et comme l'admet explicitement l'appelante, les conduites examinées ne doivent pas être intentionnelles pour être prises en compte, puisque la définition du harcèlement moral vise tant les actes qui ont pour objet de porter atteinte à la dignité du travailleur que ceux qui ont pour effet une telle atteinte²⁷.

La LBE contient une disposition relative à la preuve, contenue à l'article 32undecies :

« Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse ».

La Cour du travail de Bruxelles a précisé²⁸ concernant cette disposition, que

« La victime ne doit donc pas apporter la preuve complète des faits de violence ou de harcèlement qu'elle allègue : elle doit établir, c'est-à-dire prouver, des faits qui permettent de présumer l'existence du harcèlement.

Ce partage de la preuve est essentiel : sans aménagement de la charge de la preuve, il est très difficile pour une victime de harcèlement, de faire reconnaître la réalité de sa situation.

C'est ainsi que l'organe chargé du contrôle de la Charte sociale européenne décide qu'en matière de harcèlement, 'sur le plan de la procédure, une protection efficace du travailleur peut exiger un infléchissement de la charge de la preuve permettant au juge de se prononcer en faveur de la victime sur la base d'éléments de présomption suffisants et de son intime conviction' ».

et diligent placé dans les mêmes circonstances » (Risque psychosociaux au travail. Recueil de la jurisprudence des juridictions du travail depuis 2016, précité, p. 7).

²⁶ A. ZORBAS et G. ZORBAS, Risques psychosociaux, harcèlement et violence au travail. Droit belge, français et luxembourgeois, Larcier, coll. Droit social, 2016, p. 224.

²⁷ Voy. page 42 des conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de DESCO

²⁸ C. trav. Brux., 24 octobre 2012, R.G. n°2011/AB/10, Juportal (et J.T.T., 2013, p. 97).



Enfin, la LBE prévoit, en son article 32decies, §2 et 3, la possibilité de saisir le juge de la cessation – possibilité qu'a mis en œuvre la présente action. Ses dispositions pertinentes sont les suivantes :

« § 2. A la demande de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou des organisations et institutions visées à l'article 32duodecies, le président du tribunal du travail constate l'existence de ces faits et en ordonne la cessation à l'auteur dans le délai qu'il fixe, même si ces faits sont pénalement réprimés.

L'action visée à l'alinéa 1er est introduite par requête contradictoire et instruite selon les formes du référé.

Il est statue sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

Dans les cinq jours qui suivent le prononcé de l'ordonnance, le greffier envoie par simple lettre une copie non signée de l'ordonnance à chaque partie et à l'auditeur du travail.

Le président du tribunal du travail peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le président du tribunal du travail peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige pendant le délai qu'il détermine, le cas échéant aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements de l'employeur et ordonner que son jugement ou le résumé qu'il en rédige soit diffusé par la voie de journaux ou de toute autre manière. Le tout se fait aux frais de l'auteur. Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 3. Des mesures qui ont pour but de faire respecter les dispositions de la présente section et de ses arrêtés d'exécution peuvent être imposées à l'employeur.

Les mesures visées à l'alinéa 1er ont notamment trait :

1° à l'application des mesures de prévention;

2° aux mesures qui permettent qu'il soit effectivement mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Ces mesures peuvent être provisoires.

L'action relative à ces mesures est soumise aux mêmes règles de procédures que celles visées au § 2, alinéas 2 à 4 ».

B. Application

En l'espèce, les rétroactes repris à l'exposé des faits révèlent une série de faits établis ou non contestés et objectifs qui constituent pour bon nombre des fautes et manquements dans le chef de l'employeur et qui, vu leur nature et leur répétition, ont pour effet de bafouer la dignité de Monsieur R et ont concouru à l'installation d'un climat hostile et menaçant à l'égard de sa personne. Ces faits sont de plus liés à des critères protégés de discrimination, à savoir la conviction syndicale (l'expression de celle-ci dans le champ de la



relation de travail, à savoir la candidature aux élections sociales et la volonté d'exercer ses mandats de représentant du personnel au CE et au CPPT et les prérogatives y attachées) et le handicap.

Les faits sont suffisamment caractérisés pour être considérés comme un ensemble abusif de conduites correspondant à la notion de harcèlement moral. A tout le moins, ils permettent de laisser suspecter son existence, et suffisent donc pour activer la présomption, laquelle n'est nullement renversée.

En effet :

Tout d'abord, le lien entre les conduites et les critères de discrimination en cause ressort à suffisance du contexte :

Les élections sociales de l'année 2024 ont introduit au sein des sites exploités précédemment par la société « GROUPE LMP », pour la première fois, une représentation syndicale du personnel.

En participant comme candidat à ces élections sociales puis par le biais de l'exercice des mandats obtenus au CE et au CPPT « Desco sud », Monsieur R a exprimé ses convictions syndicales. Rappelons que le critère des « *convictions syndicales* » a été intégré dans la loi précitée du 10.5.2007 par la loi du 30.12.2009 portant des dispositions diverses²⁹. Dans ses arrêts portant sur ce critère protégé, la Cour constitutionnelle a notamment constaté que l'ancrage normatif de la protection contre les discriminations fondées sur la conviction syndicale repose sur le principe de la liberté syndicale (composante de la liberté d'association)³⁰. Concernant les contours du critère protégé, la Cour constitutionnelle a fait prévaloir une conception élargie de la « *conviction syndicale* », visant tant « *L'affiliation ou l'appartenance à une organisation syndicale* » que l'« *activité syndicale* ».

²⁹ Suite à la lacune constatée par la Cour constitutionnelle (C. const. arrêt n°64/2009 du 2 avril 2019 et arrêt n°123/2009 du 16 juillet 2009).

³⁰ La Cour fait ainsi référence, tout d'abord, aux Conventions OIT n°87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical et n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective (dont l'article 1er dispose que « Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi »).

Elle cite également l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme. Rappelons que la Cour européenne des droits de l'homme a rappelé que « L'article 11 de la Convention garantit aux membres d'un syndicat, en vue de la défense de leurs intérêts, le droit à ce que leur syndicat soit entendu » et que « Ce qu'exige la Convention, c'est que la législation permette aux syndicats, selon des modalités conformes à l'article 11, de lutter pour la défense des intérêts de leurs membres ». Aussi, figure parmi les « éléments constitutifs du droit syndical », « le droit de former un syndicat ou de s'y affilier, l'interdiction des accords de monopole syndical et le droit pour un syndicat de chercher à persuader l'employeur d'écouter ce qu'il a à dire au nom de ses membres » ainsi encore « qu'en principe et mis à part des cas très particuliers, le droit de mener des négociations collectives avec l'employeur », reconnu comme « l'un des éléments essentiels du droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts » (CEDH, Grande chambre, 9 juillet 2013, Sindicatul « păstorul cel bun » c. Roumanie, requête n°2330/09, points n°134 et 135 ; voy. également l'arrêt du 2 octobre 2014, Matelly c. France, Requête n°10609/10, point n°55 : « (...) Il doit donc être loisible à un syndicat d'intervenir pour la défense des intérêts de ses membres et les adhérents individuels ont droit à ce que leur syndicat soit entendu en vue de la défense de leurs intérêts »).



», dont relève l'exercice d'un mandat représentatif. Enfin, ajoutons que l'intégration du critère est d'autant plus heureux qu'il est constant que « *l'engagement syndical reste porteur d'un risque discriminatoire fort* »³¹.

En l'occurrence, cet engagement syndical par la participation à (la mise sur pied d') une représentation syndicale au bénéfice de travailleurs qui n'en bénéficiaient pas avant, opéré uniquement par le biais des organes de concertation légaux (la délégation syndicale ayant été refusée par l'appelante³²), intervient dans un contexte où la gestion de ce personnel (au sens large), dans les mains de Messieurs L et M³³, est problématique. La chose est également relayée dans le témoignage écrit de Monsieur L, occupé à Gembloux et à ce titre également sous l'autorité de Messieurs L et M, et qui s'est également présenté aux élections sociales (et a été élu). Il rapporte que les travailleurs ont peur d'exprimer leurs doléances de crainte d'être licenciés (ce qui renforce la nécessité d'une représentation syndicale) et que « *le bien-être au travail et la santé mentale n'est pas une priorité d'une direction qui se dis entreprise familiale ...j'en doute aux vues des nombreuses demandes d'arrêts maladie du personnel actuel et des départs pour burn-out (Ce qui est mon cas je suis détruit moralement)* ».

D'autres éléments objectifs montrent que SA DESCO est peu soucieuse de ses obligations de promotion du bien-être au travail, notamment le fait que certains acteurs clés du bien-être appartiennent aux fonctions de direction (conseillère en prévention interne « Desco Nord », personne de confiance), que le règlement de travail n'a pas été adapté concernant les procédures internes (situation inchangée depuis la modification législative de 2014, qui a réformé en profondeur ces procédures), l'absence de registre des faits des tiers, ... (cf. à ces sujets les rapports des visites de l'inspection sociale ou encore la manière dont Monsieur M (responsable des ressources humaines et conseiller en prévention interne « DESCO Sud ») opère la gestion du personnel, n'hésitant pas à s'emporter verbalement, à modifier les enregistrements du temps de travail de travailleur pour leur retirer des heures de travail pourtant prestées (comme l'illustre la situation de Monsieur R-) et commettant de l'aveu de l'appelante des « *erreurs administratives* » répétées, mais qui n'aurait été « *recadré* » qu'après l'avis rendu sur la demande d'intervention formelle de Monsieur R (prosperant donc dans l'intervalle).

³¹ J. TOUBION, Memento : La lutte contre les discriminations syndicales dans l'emploi privé, publié par le Défenseur des droits (autorité administrative française indépendante ayant notamment pour mission de lutter contre toute forme de discrimination), www.defenseurdesdroits.fr. Le document se réfère notamment au 12ème baromètre réalisé par le Défenseur des droits et l'OIT (septembre 2019), qui a mis en lumière que « plus l'engagement syndical est marqué (distribution de tracts, participation à des grèves, à des négociations, etc....), plus le risque de déclarer une discrimination syndicale s'accroît ».

³² L'absence de délégation syndicale pointée est celle compétente pour le personnel de l'UTE « Desco Sud ». Aussi pour eux, les seules instances où la politique de l'entreprise était susceptible d'être discutée sont le CE (national) et le CPPT (« local »).

³³ Lequel assume, pour rappel, la double casquette de responsable (local) des ressources humaines et de conseiller en prévention interne (pour l'UTE « Desco Sud »).



Dans un tel contexte, l'exercice sérieux des prérogatives conférées aux représentants du personnel au sein des organes ne pouvait que mettre en lumière des problèmes de la politique et de la gestion du personnel et forcer des discussions à ces sujets.

En outre et concrètement, les éléments du dossier touchant à l'installation et au fonctionnement des organes sociaux compétents pour le personnel issu de la société GROUPE LMP montrent le peu d'égard pour la représentation syndicale en général et des entraves concrètes à l'exercice de ses prérogatives de représentant du personnel dans le chef de Monsieur R, ce qui accrédite le lien entre le harcèlement qui doit être constaté et le critère protégé des convictions syndicales.

Dans le cadre de l'installation du CE et du CPPT, il a été relevé que DESCO a opté pour une communication – touchant tous les « ex-GROUPE LMP » – pouvant très bien être interprétée comme ayant pour but ou à tout le moins pour effet de dissuader les travailleurs de participer aux élections sociales (cf. le courriel du 14.5.2024), ce qui déforce la représentativité (et donc la légitimité) de la représentation à élire. Ainsi non seulement l'organisation des bureaux électoraux choisie évite un vote « physique » sur les lieux de travail du personnel précité, les empêchant de partager un moment qui réunit les travailleurs autour des enjeux des élections sociales, tandis que ces travailleurs sont découragés de participer au vote par correspondance.

Les différentes irrégularités relayées supra qui ont émaillés le processus des élections sociales au sein des deux organes confirment également que l'exercice n'est pas le premier souci de DESCO laissant supposer le peu de considération qu'elle réserve au CE et au CPPT. Il en va ainsi, par exemple, du non-respect des obligations d'affichage camouflant notamment l'élection de Monsieur R comme représentant du personnel, alors même que DESCO ne pouvait ignorer qu'il occupera en réalité le mandat d'un élu effectif.

Dans la mesure où ces irrégularités existent et peuvent être constatées, elles ne peuvent – comme prétendu par DESCO – être tenues comme non pertinentes au seul motif que ces élections n'ont pas été annulées, faute de l'exercice du recours judiciaire organisé. La prise en compte de ces irrégularités ne l'est en effet pas en vue d'invalidier les résultats, qui sont effectivement définitivement acquis vu l'absence de recours judiciaire. Elle s'impose vu le cadre d'examen d'un harcèlement discriminatoire, qui suppose la prise en compte de toutes les circonstances de l'espèce, parmi lesquelles, vu le critère de discrimination en cause, le respect montré par l'appelante de la législation organisant les lieux où les convictions syndicales de Monsieur R s'expriment.

Le contexte d'hostilité à la représentation syndicale est encore illustré concernant la personne de Monsieur R, dont il faut souligner qu'il est très actif dans ses mandats (comme le confirme les pièces à son dossier). Ainsi, des difficultés ont également été posées pour la formation aux missions des organes, jugée incompréhensible par Monsieur L (le président du CPPT !) et traitée avec légèreté par les ressources humaines .



Ce contexte est aussi illustré par les aspects du fonctionnement du CE et CPPT détaillés supra. Pour le CE notamment, citons le choix de tenir les réunions à partir de 8h15, de nature à décourager les élus francophones occupés (et habitant) à grande distance d'Anvers et rendant, du fait des encombrements routiers fréquents, aléatoire leur participation effective aux réunions, du reste expédiées rapidement, ainsi que le choix illégal du secrétaire (confié à un membre de la délégation patronale), qui génère des difficultés spécifiques (voy. Supra). Pour le CPPT « Desco Sud », la liste des infractions constatées par le service d'inspection compétent parle d'elle-même ; il fonctionne – quand il est convoqué (sporadiquement) sous la direction de Monsieur L et avec le concours actif de Monsieur M – de manière à ne pas permettre aux délégués d'exercer les missions qui leur sont dévolues. S'y ajoutent encore les répercussions négatives sur le terrain de la relation « employeur-travailleur » de l'insistance que Monsieur R marque pour être mis en mesure d'exercer correctement son mandat au sein de cet organe.

Ces éléments accréditent l'hostilité syndicale, du reste également pointée par Monsieur L dans son témoignage précité, où il évoque « *des méthodes utilisées par les responsables et membres de la direction pour une forme de discrimination de tous les membres du corps syndical* ». Il précise également que Monsieur R, venant d'un site jusqu'alors exempt de toute représentation syndicale, s'est trouvé ciblé du fait de sa volonté d'exercer des mandats syndicaux : « *Je suis également un des témoins de la réaction négative du membre de la direction lors de la première réunion après les élections sociales à l'encontre du nouveau délégué Liégeois employé qui selon les dires du directeur n'a pas apprécié d'avoir pris le choix de se présenter sur les listes et ne pas l'avoir mis au courant* ».

Ceci permet donc de confirmer que la volonté d'exercer effectivement les prérogatives des mandats (en vue par ailleurs de faire fonctionner légalement les organes) se heurte à un dénigrement de la direction et un refus des demandes.

Ce faisant, il se confirme encore que Monsieur R. se trouve, dans ce contexte d'hostilité à la représentation syndicale, particulièrement ciblé, celui-ci se distinguant des collègues délégués par la volonté persistante – malgré les difficultés et entraves – d'exercer pleinement ses mandats, dans le cadre organisationnel arrêté par la législation d'ordre public.

Ce constat – tout comme la désapprobation de l'employeur face à cette volonté – est encore confirmé par le fait que DESCO interprète les questions et contestations de Monsieur R dans le cadre de son mandat au CPPT comme des manifestations d'un manque de collaboration et comme des insubordinations à l'égard de son supérieur hiérarchique, également président du CPPT.

Le fait syndical que Monsieur R tâche donc d'imposer par l'exercice de ses mandats et ses interpellations pour que la législation et ses prérogatives soient



respectées ne peut donc être considéré comme bien accueilli, que du contraire. Or, l'activité syndicale jugée dérangeante par l'employeur est un élément d'importance dans l'appréciation de la cause (au moins partielle) des traitements discriminatoires fondés sur les convictions syndicales³⁴, tout comme elle a été relevée comme susceptible d'entraîner un harcèlement, soit une des pratiques caractérisant la « répression syndicale »³⁵. Dans le contexte de l'espèce, ceci s'ajoute de plus au peu de considération quant aux organes de concertation eux-mêmes, démontré par les multiples carences dans le processus d'installation de ces organes (les élections sociales).

Enfin, les rétroactes montrent que l'appelante n'a pas beaucoup de considération à l'égard du handicap dont Monsieur R est affecté, et que sa politique à son égard est celle de l'exclusion ; tant que Monsieur R n'est pas guéri (de sa maladie incurable...), il n'a pas à travailler dans l'entreprise, et ce même s'il est capable d'exécuter son travail à temps partiel.

Dans ce contexte, l'insistance de Monsieur R pour obtenir néanmoins l'aménagement raisonnable est en soi porteur d'un risque aigu d'harcèlement. Le harcèlement lié au handicap est en effet un phénomène documenté, particulièrement rencontré lorsque la demande du travailleur de mise en place d'aménagements raisonnables est mal reçue dans l'entreprise, soit in casu en ce qu'elle met à mal la vision patronale du droit discrétionnaire de l'accorder ou non³⁶.

³⁴ L'activité syndicale ayant déplu à l'employeur dans le cadre d'un mandat est ainsi un élément retenu par la Cour du travail de Bruxelles, dans son arrêt du 31 juillet 2018, comme pouvant étayer la présomption de discrimination (C. trav. Bruxelles, 31 juillet 2018, R.G. 2015/AB/1021, www.terralaboris.be

³⁵ L'expression de l'Avis du Conseil économique, social et environnemental (français) : L. MARIE et J-Fr. PILLIARD, Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales, Journal officiel de la République Française, 2017. Ce document relève notamment à ce titre des « comportements intentionnels plus ou moins sophistiqués de dirigeant.e.s qui cherchent à affaiblir ou à disqualifier des organisations et/ou des militant.e.s syndicaux.ales soit parce qu'elles les estiment trop investi.e.s voir trop efficaces dans la négociation ou parce qu'ils.elles sont, par principe, hostiles au fait syndical quel qu'il soit. Dans ce type de situations, la discrimination sur le parcours professionnel et le salaire des représentant.e.s syndiqué.e.s est associée à d'autres pratiques répressives et discriminatoires : tentative de licenciement abusif, sanctions disciplinaires injustifiées, chantage à l'emploi, harcèlement, entraves à l'exercice des mandats, humiliation, pressions sur les tiers peuvent se mêler pour aboutir au renoncement voire à l'éviction de l' 'indésirable'. Ces actes de répression syndicale que subissent les militant.e.s syndicaux.ales dans ce type de contexte ont valeur d'avertissement pour les autres salarié.e.s que l'on cherche à dissuader de s'engager syndicalement ». Il relève également que harcèlement discriminatoire (ayant pour fondement la qualité de représentant ou délégué du personnel et les activités syndicales) s'inscrit dans « une stratégie d'affaiblissement, voire d'éradication de l'acteur.rice syndical.e ».

³⁶ Dans sa contribution consacrée au harcèlement discriminatoire, L. FASTREZ relève ainsi que « La présence d'un handicap peut engendrer des situations conflictuelles, voire des cas de harcèlement sur le lieu de travail. Une étude néerlandaise concluait ainsi que 57 % des personnes qui ont souffert d'un cancer ont vécu des réactions difficiles et hostiles de la part de leur employeur. L'attitude de certains employeurs vis-à-vis de leurs travailleurs en situation de handicap peut être empreinte de paternalisme, voire de mépris, conduisant à des situations de harcèlement particulièrement problématiques. Le harcèlement semble plus fréquent lorsque la personne en situation de handicap invoque son droit à des aménagements raisonnables. » Il explique notamment que les changements qu'impliquent les aménagements raisonnables « sont susceptibles d'engendrer un certain ressentiment au sein d'un milieu de travail, en particulier s'ils sont mal accompagnés par la ligne hiérarchique » (L. FASTREZ, « Le harcèlement au prisme des lois antidiscrimination : étude d'une transposition incomplète »,



La politique adoptée vis-à-vis du handicap et sa conséquence (l'aménagement raisonnable) est donc liée à la fois à la nature de l'atteinte à la santé constitutive du handicap (la sclérose en plaque, à propos de laquelle l'employeur a conçu et relayé des stéréotypes, malgré les assurances fournies par le conseiller en prévention-médecin du travail), à l'insistance de Monsieur R concernant la mise en place de l'aménagement raisonnable et, enfin, à l'expression des convictions syndicales. Concernant ce dernier point, il résulte de ce que l'exclusion le concernant a pour effet d'éviter la participation de Monsieur R aux activités et missions du CE et du CPPT compétents pour sa région et les collègues qu'il représente. L'imbrication des deux critères se confirme enfin à l'aune du constat tiré des pièces et affirmations de l'employeur : les mi-temps médicaux sont, pour d'autres travailleurs, admis sans difficulté (ainsi qu'en attestent les divers témoignages que DESCO produit en degré d'appel).

Cette imbrication explique l'analyse juridique présentée par Monsieur R à l'entame de la discussion, à savoir que le harcèlement moral est lié aux motifs de discrimination que sont les convictions syndicales et le handicap.

Les faits qui, dans le contexte ainsi rappelé, permettent à tout le moins de présumer l'existence du harcèlement moral ont été détaillés dans l'exposé des faits, faits dont de nombreux éléments révèlent des conduites fautives dans le chef de l'employeur.

Peuvent être particulièrement mis en exergue les faits qui suivent, qui, conjointement, attestent d'un ensemble abusif de conduites. Ces faits sont regroupés par thématique, de sorte que chaque point cité ci-après en comporte plusieurs :

1) Le refus de reprise du travail sans aucun motif opéré le 21.1.2025.

Il a été expliqué supra que ce faisant, DESCO a commis une discrimination, et donc une conduite qui est par définition abusive. Sur le terrain du harcèlement moral, il faut de plus relever que ce refus est intervenu alors que l'entreprise avait marqué accord sur la reprise du travail verbalement lors de la réunion du 18.12.2024 puis confirmé cet accord par écrit, de sorte que Monsieur R avait légitimement nourri l'espoir de reprendre le travail, et consacré temps et énergie dans des démarches en vue de cette reprise. Dans ce contexte, le revirement brutal a trompé les attentes légitimes quant à son inclusion professionnelle que Monsieur R avait pu concevoir malgré la maladie grave dont il venait d'apprendre être atteint.

Si DESCO s'en défend, l'examen du dossier amène à conclure à un refus non fondé, décidé avec (à tout le moins) légèreté blâmable.



DESCO tente en effet de justifier ce revirement en faisant valoir que la décision de refus « *a été adoptée avant de recevoir toutes les informations nécessaires quant à l'aptitude, sur le plan médical, de Monsieur R* ». On rappellera cependant que DESCO disposait déjà d'un certificat médical attestant de l'aptitude médicale de Monsieur R à reprendre le travail à mi-temps, qu'elle ne lui avait demandé aucun document ou information complémentaire et qu'elle avait jugé peu de temps auparavant, sur la base des mêmes informations, que la reprise était possible. Pour autant que l'on accorde du crédit à cette version des faits (qui n'est étayée par aucun élément), il faut constater qu'un employeur qui refuse un mi-temps médical avant de disposer des informations qu'il estimerait nécessaire et sans avoir demandé de telles informations, n'agit pas comme un employeur normalement prudent et diligent. La prétendue explication fournie par DESCO confirme plutôt le caractère fautif du refus.

Ce premier comportement consistant à empêcher sans motif la reprise du travail après l'avoir autorisée est donc déjà constitutif de faute, et est en soi de nature à mettre en péril l'emploi (dont il empêche l'exercice concret) et à créer un environnement humiliant et offensant.

De plus, la communication notifiant le revirement de position de l'employeur (courriel de Monsieur M du 21.1.2025) est particulièrement heurtante, puisqu'elle précise que la reprise du travail (permettant l'inclusion de Monsieur R dans la vie professionnelle et l'exercice de ses mandats malgré son handicap) ne pourra intervenir qu'une fois l'intéressé « *guéri complètement* », et ce alors que l'employeur le sait parfaitement affecté d'une maladie incurable.

2) L'attitude de l'employeur ensuite du refus imposé arbitrairement.

Après avoir annoncé par courriel la décision d'interdire la reprise en mi-temps médical, DESCO n'en présente aucune justification et, contacté par téléphone, est dans l'incapacité de la justifier. Il est donc demandé à Monsieur R d'accepter une décision arbitraire et incompréhensible.

Rappelons encore que l'employeur ne réagit pas à l'interpellation de la médecine du travail, qui prend la peine de confirmer l'aptitude en s'adressant directement à l'employeur. La Cour note qu'alors que DESCO affirme maintenant que le refus de l'aménagement raisonnable (précédemment accepté !) reposerait sur l'absence de réception de « *toutes les informations nécessaires quant à l'aptitude, sur le plan médical, de Monsieur F R, à reprendre le travail* » (page 44 de ses conclusions de synthèse), elle n'est pas revenue sur ce refus malgré que le conseiller en prévention-médecin du travail ait explicitement confirmé cette aptitude. Dans le contexte où l'appelante confirme accepter les demandes du même type d'autres membres du personnel, sans preuve que cela aurait été accompagné des exigences posées ultérieurement vis-à-vis de Monsieur R, le maintien du refus doit être tenu pour vexatoire.



Relevons encore que suite à l'intervention du permanent, l'employeur a expliqué son refus par une appréciation personnelle de la capacité de travail de Monsieur R, qu'il a donc continué à remettre en question malgré l'intervention de la médecine du travail. Or, il n'appartient pas à l'employeur, qui n'a pas de connaissance médicale, d'apprécier qu'un travailleur serait inapte au travail. Cette attitude est donc vexatoire. Elle porte en outre atteinte à l'intégrité du travailleur, qui n'est pas censé devoir se justifier auprès de son employeur des raisons médicales pour lesquelles il est apte au travail alors que les acteurs compétents l'ont clairement constaté.

A ce moment encore, DESCO avance l'exigence inédite d'une prétendue polyvalence. L'employeur exprime ainsi la volonté de modifier le travail tel qu'il était organisé avant l'incapacité de travail de longue durée, au moment où la capacité de travail de Monsieur R est diminuée, et ce alors même que cette modification complique l'exécution de la fonction contractuelle. L'ajout des nouvelles tâches, qui n'aurait pas dû intervenir vu le contexte de remise au travail avec perte de capacité de travail, servira de plus ensuite de motif pour se plaindre de la productivité de Monsieur R dans sa fonction de deviseur, et, à suivre les conclusions de DESCO en degré d'appel, de prétexte pour refuser à nouveau l'aménagement raisonnable.

Est encore fautive, l'exigence imposée (toujours lors du même entretien avec le permanent) que Monsieur R produise divers « documents ». Cette exigence n'était en effet aucunement justifiée. En outre, DESCO persistera à ne pas avoir reçu des documents qui lui avaient pourtant clairement été présentés, et qu'elle n'avait du reste jamais sollicités.

L'ensemble de ces conduites ont en commun de constituer des prétextes (puisqu'elles ne sont pas justifiées) pour compliquer et retarder autant que possible la reprise du travail : refuser d'expliquer les raisons de sa position, refuser de tenir compte de l'avis de la médecine du travail, obliger le travailleur à justifier de son aptitude déjà attestée, obliger le travailleur à produire des documents inutiles et/ou déjà communiqués, lui imposer des tâches nouvelles,...sont tout autant de comportements qui étaient de nature à décourager Monsieur R de reprendre le travail.

Ces conduites abusives le sont d'autant plus dans le contexte d'une reprise du travail d'un travailleur atteint d'une maladie grave.

3) Le comportement de Monsieur M lors de la reprise du travail

Alors même que DESCO avait déjà créé un environnement peu accueillant à Monsieur R avant la reprise du travail, le comportement de Monsieur M (conseiller en prévention !) lors de la reprise du travail a clairement renforcé cette hostilité et humilié Monsieur R.



On rappellera que Monsieur M, qui a reconnu³⁷ qu'il savait que Monsieur R avait demandé un horaire précis, a unilatéralement choisi de modifier l'horaire imposé, ce qu'il a notifié via une adresse e-mail dont il savait qu'elle n'était pas correcte.

Lorsque Monsieur R s'est présenté, il l'a agressé verbalement. Il est en soi déjà fautif et abusif de crier sur un travailleur, pour le seul motif qu'il se serait trompé d'horaire. Ce comportement est a fortiori inacceptable dès lors que le responsable savait que l'horaire avait été modifié et devait savoir (ou s'en rendre compte rapidement) que le travailleur n'en avait pas été informé. Que ce soit le 3 mars ou tout au long de la semaine, Monsieur M n'a jamais vérifié la communication intervenue et n'a jamais expliqué à Monsieur R qu'il l'avait contacté pour lui renseigner une modification de l'horaire. Il a par ailleurs refusé de tenir compte des restrictions médicales qui lui ont pourtant été rappelées, documents à l'appui. Il l'a en outre, comme Monsieur L suivant les instructions qui lui avaient été données, invité à rentrer chez lui si l'horaire imposé ne lui convenait pas, alors même que celui-ci était incompatible avec celui autorisé par l'organisme assureur. Monsieur M a en outre modifié les encodages du temps de travail pour que la présence de Monsieur R ne soit encodée qu'à partir de 10h, alors qu'il n'est pas contesté qu'il a débuté ses prestations une heure plus tôt.

Il s'agit là d'une succession de comportements qui sont chacun fautifs et, pris ensemble, sont graves et ont contribué à l'installation d'un climat manifestement hostile et dégradant, par lequel DESCO a tenté empêcher ou retarder la reprise du travail, et par voie de conséquence, ses mandats représentatifs.

Le premier juge a constaté, concernant les événements des 3 et 4 mars 2025, que l'employeur a « joué le 'rapport de force' », ce qui correspond exactement aux données de la cause. La modification du pointage portant atteinte à la rémunération participe tout autant à cela. Le premier juge a également souligné que DESCO n'a pas eu le comportement qu'on doit attendre de l'employeur normalement prudent et diligent face au retour d'incapacité de travail de son travailleur, ce qui constitue également une conduite abusive, et ce d'autant plus que DESCO n'ignorait pas la gravité de la maladie de Monsieur R, ni son souhait que cette maladie ne le piège pas dans une inactivité professionnelle.

La cour constate encore, alors que ces comportements étaient connus de tous, et ont d'ailleurs été expliqués à Monsieur L dès son retour le 10.3.2025, l'employeur n'a alors pas jugé utile de prendre la moindre mesure à l'égard de Monsieur M. Celui-ci a pourtant manqué de professionnalisme, violé les normes élémentaires de respect et abusé de ses prérogatives. Elle a ainsi validé la légitimité de cette attitude, et a renvoyé la faute sur Monsieur R, alors que la cour n'en constate pas dans son chef. C'est seulement devant la cour que DESCO finit par reconnaître que Monsieur M a commis des manquements et soutient que des mesures auraient été prises à son égard. Elle n'en cite ni n'en documente

³⁷ Au près de MENSURA, il reconnaît en effet « que M. R souhaitait travailler de 9h à 13h et que pour des raisons d'organisation interne, l'organisation souhaitait qu'il travaille de 10h à 14h » (pièce n°40 de l'appelante).



aucune. Il est en tout cas patent qu'aucune mesure n'a été prise *in tempore*, qu'aucune excuse n'a alors été présentée à Monsieur R et que l'employeur a continué à le désigner comme responsable de la situation. Il s'agit là clairement d'un comportement abusif, ayant porté atteinte à son dignité.

4) Le second refus infondé d'aménagements raisonnables :

Après avoir dû batailler pour reprendre le travail dans le cadre convenu et autorisé par la mutuelle, Monsieur R ne peut prester que très peu de temps, puisqu'avant la fin mars, DESCO change à nouveau d'avis, à nouveau sans la moindre justification.

Vu l'obligation de mise en place des aménagements raisonnables, ce nouveau refus est incontestablement fautif. Il constitue par ailleurs une conduite que n'aurait pas adopté l'employeur normalement prudent et diligent, qui ne change pas d'avis en si peu de temps.

Observons encore que cette décision est annoncée le 28.3.2025, soit après le dépôt de la demande d'intervention formelle, dont il n'est pas établi à suffisance qu'elle aurait été portée à la connaissance de DESCO après cette décision. Elle savait en tout état de cause que Monsieur R avait eu un entretien individuel avec le CPAP, dont la preuve lui a été communiquée le 21.3.2025. Ce type d'entretien étant le préalable obligé avant l'introduction d'une demande formelle, l'information sur son existence permettait à tout le moins de suspecter le dépôt prochain d'une telle demande.

DESCO impute cette décision à une insatisfaction quant aux prestations de Monsieur R. A supposer cette prétendue justification exacte, elle ne fait que renforcer le caractère fautif de la décision intervenue. Les aménagements raisonnables sont en effet, sous réserve de charge disproportionnée, un droit subjectif du travailleur ; les révoquer ad nutum pour sanctionner de prétendus manquements professionnels est un abus manifeste de l'autorité patronale.

5) L'attitude de l'employeur dans le cadre de la concertation sociale.

L'exercice des mandats représentatifs fait l'objet d'entraves répétées. Ceci est très marqué pour le CPPT « Desco Sud », pour lequel les carences – exposées en détail dans l'exposé des faits – sont graves.

L'inspection sociale a constaté que le fonctionnement de ce CPPT a empêché Monsieur R d'exercer correctement son mandat au CPPT. Ce constat procède notamment de conduites avérées dans le chef essentiellement de Monsieur M, en sa qualité de conseiller en prévention interne, et sont donc d'autant plus graves en raison de cette circonstance.



Parmi celle-ci figure le choix posé par Monsieur M et répété à plusieurs reprises d'adresser les convocations et documents à une adresse mail qu'il sait être non fonctionnelle, qui ne peut objectivement qu'être vu comme vexatoire dans le contexte de la cause.

6) Enfin, DESCO admet elle-même un autre fait, à savoir qu'elle a accumulé vis-à-vis de Monsieur R des « erreurs administratives » (page 45 de ses conclusions de synthèse d'appel). La Cour note que les difficultés n'ont pas cessé après les échanges de juin 2025 à l'initiative du permanent, puisque les pièces n°72, 75 et 78 de son dossier laissent penser qu'elles subsistent. En outre, alors que l'ordonnance dont appel ordonnait expressément à l'appelante de cesser tout acte de « complication administrative », DESCO a désormais décidé de faire vérifier par Monsieur R, au préalable, les données relatives à la paie alors qu'il s'agit là d'une charge qui n'incombe nullement à Monsieur R, qui lui semble lui être en rétorsion de ses contestations légitimes face aux erreurs de l'employeur. Il s'agit là, outre d'une nouvelle conduite caractérisant le harcèlement, d'une violation manifeste de l'injonction qui lui a été faite par l'ordonnance.

Ces différents éléments suffisent à la cour pour conclure que la notion légale de harcèlement moral est bien rencontrée. A tout le moins, ils permettent de présumer l'existence d'un ensemble abusif de conduites ayant pour objet ou à tout le moins pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de Monsieur R, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Parallèlement, DESCO n'établit aucun élément permettant de renverser cette présomption.

Le seul fait d'affirmer une absence de volonté malveillante ou des erreurs non intentionnelles ne permet en effet pas de renverser la présomption. L'intention n'est en effet pas un critère pour apprécier le harcèlement, de sorte qu'établir une non-volonté de nuire ne permet pas d'écarter cette qualification. Quant à l'allégation de simples erreurs, il faut constater que nombre des comportements fautifs épinglés ci-avant sont clairement délibérés, notamment : les deux refus non-motivés d'aménagements raisonnables ou le choix de modifier les pointages de Monsieur R alors qu'il était présent ou de l'inviter à arrêter de travailler si l'horaire ne lui convient pas. Il ne s'agit pas là d'erreurs ou de maladresses, mais d'attitudes volontaires, délibérées et réfléchies. Quant à d'autres comportements, notamment les envois de diverses communications sur une adresse e-mail connue comme étant inaccessible, la cour doute fortement qu'il s'agisse là de simples erreurs, et DESCO n'apporte aucun élément en ce sens ; la réitération de l'usage de la mauvaise adresse, après que cela ait été pointé dans la procédure judiciaire, atteste à tout le moins d'une négligence caractérisée, et donc d'un manque total de volonté que les relations se déroulent correctement.



Il ne suffit pas non plus de faire valoir que d'autres travailleurs ne sont pas harcelés ni discriminés sur la base de leurs convictions syndicales et/ou de leur état de santé, ce que fait l'appelante en produisant une série d'attestations de divers travailleurs sur lesquels elle exerce sa subordination, qui indiquent ne pas avoir été victimes de discrimination de sa part. Or, la question qui se pose ici est celle d'un harcèlement à l'égard de Monsieur R, et non d'autres travailleurs. Le seul fait que d'autres travailleurs porteurs de critères protégés ne fassent pas l'objet de harcèlement ne permet pas de conclure que Monsieur R n'a pas, lui, été harcelé – au contraire.

DESCO produit ainsi, pour justifier une absence de discrimination et de harcèlement, plusieurs attestations de travailleurs qui indiquent que l'appelante leur permet de travailler en mi-temps médical. On rappellera que cette donnée est connue et n'a jamais été contestée – Monsieur R soulignait d'ailleurs lui-même qu'au moment où son mi-temps médical lui était refusé sans motif, son supérieur hiérarchique y était lui autorisé (alors même que sa fonction était pourtant alléguée comme incompatible avec une exécution à temps partiel). Le fait que la reprise du travail à temps partiel ne pose pas de problème lorsqu'elle concerne d'autres travailleurs ne fait que confirmer que Monsieur R, dont l'absence, contrairement à celle des autres travailleurs, entraîne également son absence des organes de concertation, n'est pas traité de façon normale. Ceci se confirme d'ailleurs à la lecture des attestations produites. En effet, alors que Monsieur R a dû batailler pour pouvoir reprendre le travail en mi-temps médical, s'est vu imposer unilatéralement un horaire dont l'employeur savait qu'il ne pouvait le suivre et a rencontré de nombreux problèmes administratifs, les autres travailleurs indiquent que « *la mise en place de cette reprise s'est déroulée de manière simple (...) nous avons pu définir ensemble un horaire adapté en discutant ouvertement des heures à prester ainsi que des jours en fonction de mon état de santé* » (témoignage de Madame R, pièce n°26 de DESCO), que l'employeur a « *toujours cherché une solution qui convienne à DESCO comme à moi. Mon administration a également toujours été irréprochable* » (témoignage de Monsieur C, pièce n°30 de l'appelante), ou encore que « *tout s'est bien passé, je n'ai pas eu de soucis par rapport à mes horaires* » (témoignage de Madame P, pièce n°35 de l'appelante). Ces témoignages attestent que DESCO a réservé aux autres travailleurs une attitude bien plus bienveillante, constructive et souple, très différente de la situation objective à laquelle Monsieur R a été confrontée. Ils ne font que confirmer le caractère anormal, hostile et offensant du traitement réservé à Monsieur R, tout en confirmant le lien avec son handicap (préjugés autour de la sclérose en plaque), l'aménagement raisonnable réclamé (heurtant de facto le postulat de l'employeur affirmant pouvoir le refuser discrétionnairement) et ses mandats représentatifs qu'il exerce (à la différence d'autres) effectivement.

DESCO dépose également plusieurs témoignages de travailleurs qui indiquent ne pas avoir été discriminés en raison de leur activité syndicale. Il est significatif que sur les quatre attestations produites, trois proviennent de travailleurs néerlandophones issus de DESCO Nord. Ces travailleurs sont occupés dans une entreprise où la concertation n'est pas nouvelle, puisqu'elle existait déjà avant les élections sociales de 2024, et ne sont



pas confrontés à l'hostilité manifestée par la ligne hiérarchique de Monsieur R au sein de DESCO Sud, et ne doivent pas subir les comportements critiquables de Monsieur M. Ils ne se voient pas non plus imposer des réunions du conseil d'entreprise à 8h15 à l'autre bout du pays dans une langue qui n'est pas la leur, et n'ont pas été confrontés à un président du CPPT qui ne juge pas utile de le réunir. Leur situation est donc très différente de celle de Monsieur R, comme le souligne d'ailleurs le témoignage de l'un d'eux (pièce n°28 de l'appelante) qui précise que depuis son élection, une réunion du CPPT Nord a lieu chaque mois... La seule déclaration provenant d'un représentant de DESCO Sud (pièce n°34 de l'appelante, témoignage de Monsieur T) n'invoque elle pas la façon dont les représentants syndicaux sont perçus et traités ; elle se limite à indiquer que les réunions du CPPT auxquelles il a assisté « *se sont déroulées dans la bonne humeur, avec courtoisie et de manière constructive* » – ce qui est étranger à la question du présent litige. On rappellera du reste qu'un autre délégué, Monsieur L, occupé à Gembloux, confirme lui l'hostilité manifestée à l'égard des représentants syndicaux.

Dès lors que le harcèlement est établi, la mesure de cessation prononcée par le Tribunal doit donc être confirmée.

L'appel n'est pas fondé.

Sur base de ce qui précède, les demandes nouvelles sont également fondées.

En ce qui concerne le montant de l'indemnité forfaitaire de 25.627,88 € bruts, le décompte que Monsieur R fait en page 8 de ses conclusions paraît correct et n'est d'ailleurs pas contesté.

•
• •

Conformément à l'article 1017 du Code judiciaire, DESCO est condamnée aux dépens.

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 l'appel de DESCO et les demandes nouvelles de Monsieur R.

Confirme le jugement dont appel.

Statuant par évocation:

1) Fixe le montant de l'indemnité forfaitaire pour discrimination à la somme provisionnelle de 25.627,88 € ;

2) Complète l'injonction de cessation du harcèlement discriminatoire comme suit :

- Ordonne à SA DESCO d'occuper Monsieur R dans sa fonction convenue de deviseur, sans lui attribuer de tâches étrangères à cette fonction ;

- Ordonner à SA DESCO de convoquer Monsieur R aux réunions du CPPT conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables (notamment quant au délai de convocation et aux documents qui doivent accompagner chaque convocation) ;

- Ordonne à SA DESCO de communiquer à Monsieur R l'ensemble de la documentation dont la communication aux représentants du personnel est imposée par la loi et la réglementation, ceci dans un délai raisonnable afin de lui permettre d'exercer sa mission en tant que délégué des travailleurs en connaissance de cause ;

- Ordonne à SA DESCO de s'abstenir de faire exercer ou superviser toute tâche incombant au secrétariat du conseil d'entreprise par des personnes autres que le membre de la délégation des travailleurs désigné à cet effet ;

- Ordonne à SA DESCO de verser à Monsieur R la rémunération qui lui est due dans les délais prévus par la loi, ceci sans lui en imposer la vérification.

3) Dit que le non-respect de l'une de ces mesures de cessation entraînera la débetion de l'astreinte prévues par l'ordonnance, par jour et par fait prohibé, à dater du 5ème jour suivant la signification de la décision à intervenir

Condamne SA DESCO aux dépens d'appel, liquidés (provisionnellement) à la somme de 3.139,53 €. :



Délaisse à SA DESCO la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée par la cour à la somme de 26 € (article 4 et 5 de la loi du 19.3.2017 et article 2 de l'arrêté royal d'exécution du 26.4.2017) et avancée par elle.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Monsieur H B , président,
Monsieur J E , conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur E D , conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Monsieur D D , greffier,

Conformément à l'article 785, alinéa 1 du Code Judiciaire, le conseiller faisant fonction de président de cette chambre constate l'impossibilité de signer de Monsieur J E , conseiller social au titre d'employeur et Monsieur E D , conseiller social au titre d'employé qui ont participé au délibéré.

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la ~~chambre~~ **S** 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 **21 mai 2026**, par :

Monsieur H B , président,
~~Assisté de Monsieur~~ D D , greffier,

