



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2025 /

R.G. Trib. Trav.

23/430/A

Date du prononcé

13 janvier 2026

Numéro du rôle

2024/AN/127

En cause de :

C/***

Cour du travail de Liège

Division Namur

CHAMBRE 6-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire

Contrat de travail - employé - demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable - demande d'indemnité pour refus d'aménagements raisonnables - demande de dommages et intérêts en raison de la charge psychosociale durant l'occupation

EN CAUSE :

Madame ***

partie appelante, ci-après Madame S.

ayant comparu en personne assisté de Maître E. V., avocate à 1050 BRUXELLES,

CONTRE :

L'A.S.B.L. ***

partie intimée, ci-après l'ASBL ou l'employeur

ayant comparu par Maître S. W., avocate à 1170 WATERMAEL-BOITSFORT

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 11 décembre 2025, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 26 juin 2024 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 2^e chambre (R.G. n° 23/430/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Namur, le 13 novembre 2024 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 18 novembre 2024 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 17 décembre 2024 ;
- l'ordonnance rendue le 19 décembre 2024, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 11 décembre 2025 et sa notification aux parties le 20 décembre 2024 ;

- les conclusions et les conclusions additionnelles de la partie intimée, remises au greffe de la cour respectivement les 17 février et 8 juillet 2025 ;
- les conclusions et les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante, remises au greffe de la cour respectivement les 8 mai et 8 septembre 2025 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée reçu au greffe de la cour le 3 décembre 2025 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante reçu au greffe de la cour les 9 et 10 décembre 2025 ;

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 11 décembre 2025 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

Par requête introductive d'instance du 28 mars 2023, Madame S. a sollicité la condamnation de l'ASBL :

- au paiement d'un montant brut de 18 509,26 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts à compter du 22 février 2022 jusqu'à parfait paiement ;
- au paiement d'un montant brut de 28 308,48 € au titre d'indemnité pour refus d'aménagements raisonnables, à majorer des intérêts à compter du 22 février 2022 jusqu'à parfait paiement ;
- au paiement d'un montant brut de 14 154,24 € au titre de dommages et intérêts pour manquements à la politique de bien-être et de charge psychosociale qu'elle a subie, à majorer des intérêts à compter du 22 février 2022 jusqu'à parfait paiement ;
- à lui délivrer ses documents de sortie, dûment corrigés, à savoir plus précisément un détail complet des sommes qui seront versées et les fiches fiscales correspondantes, ainsi que le certificat C4 corrigé, mentionnant le motif réel du licenciement ;
- aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à 4 500 €, et la contribution de 24 € au fonds d'aide juridique de deuxième ligne ;
- à titre subsidiaire, la compensation des dépens.

Par jugement du 26 juin 2024, le tribunal du travail a :

- dit les demandes recevables, mais non fondées ;
- débouté Madame S. de ses prétentions ;
- condamné Madame S. aux dépens, liquidés à l'indemnité de procédure de 4 500 €, ainsi qu'à la contribution de 24 € au profit du fonds d'aide juridique de deuxième ligne.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, Madame S. sollicite aux termes de ses dernières conclusions :

- la condamnation de l'ASBL au paiement d'une somme brute de 18 509,26 €, au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts à compter du 22 février 2022, jusqu'à parfait paiement ;
- la condamnation de l'ASBL au paiement d'une somme brute de 28 308,48 €, au titre d'indemnité pour refus d'aménagements raisonnables, à augmenter des intérêts à compter du 22 février 2022, jusqu'à parfait paiement ;
- la condamnation de l'ASBL au paiement d'une somme brute de 14 154,24 €, au titre de dommages et intérêts pour manquements à la politique de bien-être et de charge psychosociale qu'elle a subie, à augmenter des intérêts à compter du 22 février 2022, jusqu'à parfait paiement ;
- la condamnation de l'ASBL à la délivrance de ses documents de sortie, dûment corrigés, et plus précisément :
 - un détail complet des sommes qui seront versées et les fiches fiscales correspondantes ;
 - le certificat C4 corrigé, mentionnant le motif réel de son licenciement ;
- la condamnation de l'ASBL aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à 4 500 €, et la contribution d'un montant de 24 € au fonds d'aide juridique de deuxième ligne ;
- à titre subsidiaire, à considérer qu'elle succombe sur quelque chef, la compensation des dépens ;
- en toute hypothèse, à considérer qu'elle succombe sur l'ensemble de ses demandes, la limitation du montant des indemnités de procédure au minimum.

L'ASBL sollicite pour sa part en substance la confirmation du jugement entrepris et la condamnation de Madame S. aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure d'un montant de 4 709,30 €.

II. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Il ne résulte pas des pièces déposées que le jugement dont appel aurait fait l'objet d'une signification.

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

III. LES FAITS

Madame S. a été occupée à dater du 21 décembre 2017 comme comptable à temps plein par l'ASBL, entreprise de travail adapté, d'abord dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée du même jour, puis à compter du 22 décembre 2018 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée du 12 décembre 2018.

À partir du 26 octobre 2021, elle a été autorisée à télétravailler à temps plein, en raison de difficultés d'ordre privé.

Par courriel du 16 février 2022, le directeur général de l'ASBL a demandé à Madame S. de revenir travailler en présentiel à raison de trois jours par semaine à partir du 21 février 2022.

Le 21 février 2022, Madame S. :

- vers 9 h., a une conversation téléphonique avec Monsieur D., responsable « Achats » au sein de l'ASBL, à qui elle attribue en termes de conclusions un rôle en matière de bien-être au sein de l'ASBL, ce que cette dernière ne confirme pas ;
- a rencontré le conseiller en prévention médecin du travail, qui a rédigé, à la suite de son examen médical, une lettre de renvoi vers un médecin généraliste ou spécialiste, dont le contenu est le suivant :
 - « *Constatations : dépression.*
 - Je viens de recevoir votre patiente (pour la 1^{re} fois), qui m'a expliqué sa situation familiale et professionnelle.*
 - La situation est très tendue avec la direction qui lui impose de retravailler en présentiel 3 jours par semaine.*
 - Actuellement, je pense que votre patiente doit absolument prendre des distances avec son entreprise et une mise en ITT est préconisée.*
 - Par ailleurs, votre patiente va rencontrer notre conseiller en prévention psychosociale ce midi. »*
- de 12 h 30 à 14 h, a un entretien personnel téléphonique avec le conseiller en prévention aspects psychosociaux de LIANTIS, l'attestation lui remise à cet égard mentionnant que :
 - « *Pendant cet entretien personnel, le travailleur a été entendu et il a été informé sur les possibilités d'intervention psychosociale qui existent lorsqu'un travailleur estime subir un dommage psychique découlant des risques psychosociaux au travail. [...]*
 - Le demandeur souhaite que cet entretien reste confidentiel et que, pour le moment, aucune autre action ne soit entreprise. [...]* »
- a été examinée par son médecin traitant, qui l'a déclarée incapable de travailler à 100 % du 22 février 2022 au 21 mars 2022 inclus, pour cause de maladie.

En date du 22 février 2022, l'ASBL a notifié à Madame S. son licenciement avec effet immédiat à la date du 28 février 2022, moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 15 semaines.

Le formulaire C4 porte comme motif précis du chômage : « *Ne convient plus à la fonction. »*

Le 28 février 2022, Madame S. a eu un entretien avec le conseiller en prévention aspects psychosociaux de LIANTIS, qui indique à cet égard en un courriel produit aux débats par Madame S. :

« Je confirme avoir rencontré Madame S., le 28.02.2022, en présence de ma collègue Madame P.

Lors de cet entretien, Madame S. désirait introduire une demande d'intervention formelle pour des faits qu'elle qualifiait de harcèlement moral au travail.

Sa demande d'intervention n'a pas été acceptée du fait qu'elle s'était fait notifier par courrier son licenciement avec effet immédiat en date du 22.02.2022.

Quant à la qualification des faits, il n'est pas du ressort du conseiller en prévention de se positionner sur la qualification des faits. [...] »

Le 4 mars 2022, Madame S. a demandé à son employeur de lui communiquer les motifs concrets de son licenciement, en application des articles 3 et 4 de la CCT n° 109 concernant la motivation du licenciement.

Par courrier du 12 avril 2022, l'ASBL lui a répondu en ces termes :

« Nous faisons suite à votre lettre de ce 4 mars par laquelle vous nous demandez les motifs concrets de votre licenciement.

Les motifs sont liés à votre conduite et aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise, vu les conséquences de votre attitude sur la bonne organisation et la gestion du travail.

1. Les faits qui nous ont conduits à prendre cette décision sont une accumulation de différents incidents qui démontrent une incompatibilité d'humeur et une mésentente avec vos collègues et votre hiérarchie, rendant la poursuite de la collaboration impossible pour nous, notamment au vu de votre fonction de comptable et des contacts qu'elle nécessite.

Ces faits peuvent être illustrés par les incidents suivants :

- Comportement harcelant dénoncé en 2019 par Madame W., secrétaire*** à votre encontre et qui dénonce un comportement inapproprié à l'égard d'une collègue.*
- Résistance au changement et difficulté à accepter les ordres de votre hiérarchie (voir mail intitulé « Pour relecture, merci :-) » du 13/01/2021.*
- Image négative de notre entreprise véhiculée à l'extérieur (auprès du réviseur d'entreprise !) : voir mail du 09/03/2021 à 11 h 43 intitulé « Audit 2020 : stocks » dans lequel Monsieur R. vous indiquait être très irrité et alarmé par l'image négative que vous donnez de l'entreprise. Ce mail a fait l'objet d'un avertissement écrit joint à votre dossier personnel (mail du 09/03/2021 13 h 45).*
- Critiques et agressions à l'égard des collègues : voir mail du 09/03/2021 intitulé « Audit 2020 : stocks » et mail du 09/03/2021 11 h 43.*

- À plusieurs reprises, vous avez décidé unilatéralement, sans concertation avec votre hiérarchie, des jours de télétravail, et ce, même s'il vous était demandé d'être présente. Voir mail intitulé « TR : TR : Télétravail » du 09/03/2021 à 15 h 53. Vous décidiez également, toujours sans concertation avec votre responsable, de déplacer vos congés : voir mail intitulé « RE : Congé cet après-midi »).
 - Incompatibilité d'humeur avec le responsable administratif et financier, Monsieur T. ayant travaillé du 01/03/2021 au 30/06/2021. Monsieur T. était votre responsable hiérarchique. Monsieur T. n'a pas souhaité poursuivre la collaboration avec***, la raison principale étant liée à votre comportement inadapté à son égard. Monsieur Da., informé de ces problèmes, vous écrivait déjà en juin 2021 : « je préfère me concentrer sur des problèmes relationnels qui risquent de porter préjudice à l'organisation. Et je peux te dire qu'il y en a d'autres... À toi de me convaincre si je me trompe. »
 - Mails agressifs échangés avec vos collègues : cf. mail « Corrections sur mes pointages » du 16/11 à 11 h 36, mail « Note d'envoi » du 08/10/2021 à 14 h 31.
 - Manque de respect à l'égard de vos collègues : voir point 2 du mail intitulé « Réunion du vendredi 14/01 » le 19/01 à 10 h 32
 - En février 2022, échanges avec Madame V. au sujet de frais, échanges qui peuvent être qualifiés d'incitations à la contestation, voire d'insubordination dans votre chef
2. Nous avons également constaté une incapacité dans votre chef de vous remettre en question : alors que votre mail « Corrections sur mes pointages » du 16/11 à 11 h 36 démontre une agressivité évidente, vous répondez dans le point 1 du mail intitulé « Réunion du vendredi 14/01 » du 19/01/2022 de 10 h 32 que nous aurions « soulevé un souci qui n'en est finalement pas un... »
3. À plusieurs reprises, nous avons fait face à un refus de votre part d'accepter la mise en place de points d'amélioration au sein du département comptabilité, comme expliqué par Monsieur Del. dans le mail intitulé « Clôture/facturation », alors que ces améliorations avaient pourtant pour objectif de réorganiser le département et d'apporter de la valeur ajoutée à votre travail tout en évitant les tâches répétitives comme l'encodage.
4. Suite au ton inapproprié utilisé dans vos mails, Monsieur Del., notre nouveau directeur administratif et financier depuis le 01/08/2021, vous a explicitement demandé de limiter vos échanges de mails et de privilégier la communication par téléphone. Voir mail intitulé « Réunion du vendredi 14/01 » le 20/01 à 9 h 54. Malgré cette demande explicite, vous n'avez pas respecté cette instruction et vous avez continué à répondre par mail (voir mail intitulé « Réunion du vendredi 14/01 » le 20/01 à 10 h 21). Cette demande d'échanger par téléphone, quand c'est possible, vous avait déjà été adressée dans un mail intitulé « Corrections sur mes pointages » du 17/11/2021 à 12 h 55. Monsieur Del. vous écrivait :
« Ce nouveau mail confirme bien ce que je t'ai expliqué vendredi.

Non seulement tes mails n'ont pas un ton adéquat, mais ils sont également trop nombreux.

Il vaut toujours mieux aller voir ton collègue pour lui expliquer ton problème et ce que tu attends de lui ou prendre ton téléphone si tu es en télétravail, c'est bien plus rapide et efficace.

Merci dorénavant de limiter tes emails à l'essentiel, c'est-à-dire l'échange d'informations.

Je te demanderai de ne pas répondre à ce mail pour ne pas perdre davantage de temps. Mais je t'invite à accepter les remarques qu'on te fait et à te remettre en question »

Vous n'avez manifestement pas souhaité y réserver la suite nécessaire, ce qui n'a fait qu'augmenter les tensions et problèmes de communication.

5. *Ayant fait le constat commun de votre mal-être au sein des ***, nous vous avons proposé, le 26 octobre 2021, de prendre temporairement un peu de distance avec notre ASBL et de vous mettre temporairement en télétravail à 100 % malgré les difficultés « opérationnelles » posées par ce télétravail à temps plein. Afin de justifier cette situation par rapport aux autres membres du personnel et de ne pas créer de précédent, nous vous avons demandé d'être couverte par un certificat médical justifiant ce télétravail « pour raisons médicales » à 100 %, ce que vous avez fait (cf. certificat du 26/10 au 31/12/2021). La durée de ce télétravail n'avait pas été précisée, mais n'était évidemment pas octroyée définitivement. Nous avons évoqué « le temps nécessaire » pour vous permettre d'aller mieux.*

De manière à pouvoir garder un contact « visuel », nous vous avons toutefois demandé d'être présente par vidéoconférence (Teams) lors d'une réunion hebdomadaire qui aurait eu lieu le mercredi. Vous avez toujours décliné prétextant que vous ne saviez pas vous connecter via Teams alors que l'application avait été installée sur votre PC et qu'il ne vous restait qu'à créer votre compte personnel.

*Force a été de constater que la distance « physique » prise avec les *** n'a pas permis de retrouver des relations de travail constructives (voir les mails évoqués ci-dessus). Au contraire, les relations avec votre entourage professionnel et plus spécifiquement avec votre supérieur hiérarchique, Monsieur Del., se sont encore dégradées.*

Suite à ce constat et vu les difficultés opérationnelles liées au télétravail, difficultés que vous avez reconnues dans votre mail intitulé « Facturation V.B.H. » du 04/01/2022 à 21 h 24 (nous devons vous apporter à votre domicile les documents papier vous permettant de travailler), nous vous avons demandé de revenir en présentiel à raison d'un jour par semaine, à votre meilleure convenance, afin de rétablir un canal de communication positif et constructif au minimum avec Monsieur Del., votre supérieur hiérarchique direct, et d'évoquer tous les sujets qui étaient sources d'inquiétude pour vous, notamment liés à l'avenir du département Administration et Finance. Cette demande a été faite dans le mail intitulé « Télétravail » du 2 février 2022 à 12 h 33.

De manière à organiser votre retour progressif avec un travail en présentiel (un jour par semaine), nous vous avons proposé de nous voir le jeudi 10 février 2022 :

« Nous souhaiterions pouvoir discuter avec toi, dans un but constructif pour tout le monde, de pistes de solutions et de notre possibilité de t'aider efficacement.

Nous sommes convaincus qu'il est essentiel d'abord pour ton appartenance à l'équipe et ensuite pour l'organisation de l'entreprise de pouvoir envisager un retour progressif en présentiel.

*Je te demande donc de venir jeudi 10 février aux *** afin que l'on puisse discuter de ce sujet ensemble. »*

*Vous avez refusé par mail (voir mail intitulé « Télétravail » du 4 février 2022 à 18 h 3) en prétextant que vous « n'étiez pas en état de pouvoir vous déplacer aux *** ».*

Ayant voulu laisser encore une chance au dialogue, Monsieur Da. vous a contactée par téléphone, le 7 février 2022 en vue d'évoquer les motifs de votre refus, avec pour conséquence les échanges repris dans le mail « Votre appel téléphonique de ce lundi 7 février » et confirmant une fin de non-retour quant à une reprise du travail en présentiel ne fut-ce qu'un jour par semaine, alors que les raisons de cette demande vous ont été expliquées et que cette présence était indispensable à nos yeux à une poursuite correcte de la collaboration.

Dans son mail du 8 février 2022, Monsieur Da dénonçait notamment :

« Je te confirme t'avoir demandé d'être présente une journée par semaine. Tu omets de mentionner qu'un refus de ta part m'obligerait à faire intervenir la médecine du travail, car je considère qu'il y a incompatibilité entre ta fonction et un télétravail à 100 %.

Je n'ai pas parlé de ton état qui empirait, mais bien d'une dégradation des relations professionnelles entre toi, tes collègues et Monsieur Del. Dégradation, qui me faisait penser que le télétravail à 100 % n'était plus une solution viable pour l'entreprise dans le cadre de ta fonction.

Le respect passe par la franchise même si c'est tout sauf une condition suffisante. J'espère, à travers ce mail, avoir fait preuve de cette franchise qui permettra de dialoguer dans un esprit constructif orienté solutions et pas recherche de coupables.

J'ai compris de notre conversation téléphonique d'hier que tu n'étais pas disposée à avoir une rencontre en présentiel. Si tu changeais d'avis, ma porte reste ouverte ».

6. *Il résulte de tout ce qui précède que nous avons fait preuve de patience et de compréhension en vue d'essayer de trouver une solution permettant de poursuivre la relation de travail sereinement, mais nous sommes aujourd'hui malheureusement confrontés à un constat d'échec, puisque vous avez refusé tout échange autre que par e-mail et conservé un ton agressif comme dans votre mail du 16 février suite à la convocation chez Liantis :*

« Comme on me l'a très bien signalé chez Liantis ce matin, vous n'êtes pas médecin et donc en aucun cas, vous n'avez le droit de m'imposer un retour en présentiel parce que vous avez décidé que ça devait aller comme vous l'entendez. Vous n'avez pas tous les droits et, s'il faut malheureusement vous le faire comprendre autrement, je vous le ferai comprendre autrement, vous êtes bien entouré, mais moi aussi.

D'autre part, l'on m'a bien demandé de prendre avec moi tous vos mails, vous voilà averti.

Je vous confirme qu'il n'y aura pas de retour avant le 1^{er} mars, puisque couverture jusqu'au 28/02 ».

Face à ce constat et étant empêché de trouver une solution permettant de rétablir des relations de travail « normales » avec vos collègues, ainsi qu'avec votre responsable direct, nous n'avons eu d'autre choix que d'envisager votre licenciement. Le bon fonctionnement de l'entreprise est en effet mis à mal au vu de votre fonction de comptable et de la dégradation des relations de travail.

Le fait que la médecine du travail ait considéré que vous étiez en incapacité de travail suite à votre demande de prolonger le télétravail « médical » à 100 % n'y a rien changé et la poursuite de la collaboration n'était plus envisageable pour nous, au vu de tout ce qui précède.

Nous avons encore tenté de vous contacter en vue d'évoquer la situation et avant de vous notifier notre décision de licenciement, mais à nouveau sans succès.

Nous vous avons dès lors notifié notre décision par recommandé et par mail, sans avoir eu l'occasion de vous prévenir oralement, ce que nous regrettons. »

IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL

1. La position de Madame S.

Madame S. fait valoir en substance que :

- en ce qui concerne l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable :
 - l'ASBL ne rapporte pas la preuve des motifs qu'elle invoque à l'appui du licenciement, et ceux-ci ne constituent pas la cause réelle de son licenciement en date du 22 février 2022, qui est en réalité intervenu après que l'ASBL ait été informée de ce qu'elle avait introduit une demande d'intervention psychosociale formelle auprès de LIANTIS le 21 février 2022, et ait reçu communication le 22 février 2022 d'un certificat médical d'incapacité de travail jusqu'au 22 mars 2022 ;
 - pareille mesure de licenciement est manifestement disproportionnée et malvenue de la part d'un employeur chargé d'une mission sociale, lui porte préjudice et, compte tenu du caractère fallacieux du motif invoqué, justifie une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération ;
- en ce qui concerne l'indemnité pour refus d'aménagements raisonnables :
 - elle est atteinte d'une dépression qui constitue un handicap et la possibilité de télétravailler dont elle bénéficiait constituait un aménagement raisonnable, de sorte que le refus de sa prolongation constituait une discrimination ;
- en ce qui concerne les dommages et intérêts pour charge psychosociale durant l'occupation :
 - elle a signalé à plusieurs reprises que sa charge de travail était particulièrement importante ;
 - l'ASBL lui a imposé de travailler durant son congé parental à temps plein ;
 - elle a été insultée par Monsieur T., contactée le 7 février 2022 à 18 h 30 par son employeur, qui l'a accablée de violents reproches infondés, et les échanges

houleux relatifs à son retour au travail en présentiel l'ont plongée dans une détresse importante ;

- l'ASBL n'a rien entrepris pour remédier à ce comportement ;
- aucune disposition n'interdit le cumul de l'indemnité licenciement manifestement déraisonnable avec des dommages et intérêts dus en raison de la charge psychosociale subie par un travailleur et, en l'occurrence, ces indemnités trouvent leur source dans des causes distinctes et réparent des préjudices distincts.

2. La position de l'ASBL

L'ASBL fait valoir en substance que :

- en ce qui concerne l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable :
 - en sa qualité d'employeur, elle peut décider pour des raisons d'organisation et d'efficacité qu'il convient de travailler en présentiel, et si elle a fait une exception pour Madame S., cette exception n'était pas accordée à durée indéterminée et était conditionnée par la remise d'un certificat médical confirmant son incapacité de venir travailler au siège de l'ASBL ;
 - se rendant compte que cet éloignement physique du bureau entraînait des conséquences négatives sur le travail et l'organisation de celui-ci, elle lui a demandé de revenir travailler au bureau à temps partiel, demande à laquelle Madame S. n'a pas voulu accéder, prétextant ne pas être en état de se déplacer, et ce, sans aucun certificat médical à l'appui ;
 - divers reproches quant à son agressivité à l'égard de ses collègues ont également été dénoncés et justifient son licenciement ;
 - elle n'était pas informée de la démarche de Madame S. auprès de LIANTIS lorsqu'elle a décidé de la licencier, et Madame S. ne démontre pas la remise du certificat médical pour la période du 22 février au 22 mars 2022 ;
 - à titre subsidiaire, l'indemnité doit être limitée à trois semaines ;
- en ce qui concerne les dommages et intérêts pour refus d'aménagements raisonnables :
 - un travailleur ne peut demander à la fois une indemnisation pour licenciement déraisonnable et des dommages et intérêts pour les mêmes faits ;
 - Madame S. n'a pas été discriminée, elle a bénéficié de manière temporaire d'un traitement de faveur conditionné par la remise d'un certificat médical, et a ensuite refusé d'accéder à une demande de son employeur qui était légitime et organisationnelle ;
 - la notion de handicap ne se confond pas avec celle d'état de santé ou de maladie, et l'entrave à la participation à la vie professionnelle doit porter sur une longue période ;
- en ce qui concerne les dommages et intérêts en raison de la charge psychosociale durant l'occupation :

- elle n'a été informée d'aucune plainte ni demande d'intervention formelle de Madame S. durant l'exécution du contrat de travail ;
- la preuve d'une prétendue charge psychosociale n'est nullement rapportée ;
- Madame S. n'établit pas non plus le préjudice dont elle demande réparation ni le lien de causalité.

3. La décision de la cour du travail

a) Quant à la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

Textes et principes

Le licenciement manifestement déraisonnable s'entend selon l'article 8 de la C.C.T. n° 109, comme « *le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.* »

Il est précisé à cet égard dans le préambule de la C.C.T. n° 109 que la convention vise « *à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu* » et que « *Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée* ».

Le commentaire de l'article 8 par les partenaires sociaux livre encore l'éclairage suivant :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot "manifestement" à la notion de "déraisonnable" vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce

dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

La doctrine enseigne qu'il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur normal et raisonnable eût lui aussi opté pour le licenciement dans les mêmes circonstances. En d'autres termes, le licenciement, fondé sur l'un des trois motifs admissibles, sera considéré comme déraisonnable si un employeur prudent et diligent, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas procédé au licenciement, ces deux conditions étant cumulatives. Il ne suffit donc pas d'un motif qui soit simplement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise : encore faut-il que ce motif soit raisonnable ou légitime. On se trouve ainsi face à un contrôle de proportionnalité entre le motif et la rupture du contrat de travail¹.

L'interprétation à donner de l'article 8 de la C.C.T. n° 109 est dès lors que le licenciement manifestement déraisonnable est soit celui qui a lieu pour des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, soit celui qui a lieu pour des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, mais qui, dans pareil cas, n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable².

En cas de licenciement « *manifestement déraisonnable* », l'article 9 de la C.C.T. n° 109 prévoit que l'employeur est redevable d'une indemnité de minimum 3 semaines de rémunération et de maximum 17 semaines de rémunération. Selon le commentaire de l'article 9, « *le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.* »

À cet égard, la doctrine³ propose que :

- toute faute intentionnelle, tout acte de représailles, toute mauvaise foi contractuelle devrait en principe donner lieu à la sanction maximale de 17 semaines. Il devrait en aller de même chaque fois que le motif réel du congé vise à contrecarrer un droit du travailleur ;
- toute légèreté blâmable, toute négligence, tout comportement inadéquat, mais dénué de volonté de nuire, devrait donner lieu à la sanction minimale de trois semaines. Il en irait de même lorsque n'apparaît à l'examen, aucun motif inavouable de licenciement ou encore, lorsque le motif allégué est crédible, mais dénué de preuves suffisantes ;

¹ S. Gilson et F. Lambinet, « *Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable* », in *Droit du travail tous azimuts*, C.U.P., 9 décembre 2016, pp.349 et ss.

² En ce sens, C. trav. Bruxelles, 6 décembre 2023, R.G. n° 2020/AB/361, www.terralaboris.be.

³ S. Gilson et F. Lambinet, « *Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable* », op. cit., p. 370.

- cette estimation de base pourrait être, le cas échéant, diminuée ou majorée selon, notamment, les antécédents du travailleur lorsqu'est en cause son attitude.

La charge de la preuve est ainsi réglée par l'article 10 de la C.C.T. n° 109 :

- si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;
- il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
- il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

Autrement dit, en vertu de ce texte, il convient de distinguer ⁴:

- une première hypothèse où l'employeur est sanctionné parce qu'il s'est vu demander les motifs et qu'il n'y a pas répondu et, dans cette hypothèse, il a la charge de la preuve du motif et du caractère non manifestement déraisonnable ;
- une deuxième hypothèse où le travailleur est sanctionné parce qu'il n'a pas demandé les motifs ; dans cette hypothèse, il a la charge de la preuve du caractère manifestement déraisonnable du licenciement ainsi que des motifs ;
- une troisième hypothèse, où il y a véritablement un partage du fardeau de la preuve, lorsque les deux parties ont contribué au système de communication des motifs : le travailleur les a demandés et l'employeur les a communiqués.

Application

Lorsqu'un travailleur invoque devant le juge que son licenciement est manifestement déraisonnable, quatre éléments seront contrôlés par le juge :

- les motifs ont-ils ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou sont-ils fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise (contrôle de légalité) ;
- ces motifs sont-ils avérés (contrôle de réalité) ;
- ces motifs constituent-ils bien la cause réelle du licenciement (contrôle de causalité) ;
- en outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable (contrôle de proportionnalité).

S'agissant de la charge de la preuve, la cour observe que l'employeur a communiqué par écrit à Madame S. les motifs concrets ayant, selon lui, conduit à son licenciement, en conséquence

⁴ Voy. en ce sens S. GILSON et F. LAMBINET, « Questions spéciales relatives à la preuve en droit social », in *La preuve*, Liège, Anthemis, 2023, vol. 226 de la CUP, pp. 111 et 112.

de quoi ainsi que le prescrit l'article 10 de la CCT n° 109, chacune des deux parties assumera la charge de la preuve des faits qu'elle allègue.

La jurisprudence majoritaire⁵, à laquelle la cour de céans se rallie, a précisé les contours de cette règle, en estimant que ce partage de la preuve doit s'opérer en deux temps :

- l'employeur doit prouver la réalité des motifs allégués et leur lien causal avec la décision de licencier : ils sont alors présumés ne pas être déraisonnables ;
- le travailleur doit prouver que la décision prise est manifestement déraisonnable (ou que le licenciement se fonde en réalité sur d'autres motifs que ceux invoqués (et prouvés) par l'employeur).

En conséquence, l'article 10, premier tiret, de la C.C.T. n° 109 ne dispense pas l'employeur de l'obligation de démontrer les motifs de rupture allégués ainsi que le lien de causalité entre ces motifs et le licenciement⁶ dans le cas où l'employeur a effectivement motivé le licenciement : il lui incombe de démontrer le bien-fondé de cette motivation, tandis que le travailleur peut établir que le licenciement est tout de même manifestement déraisonnable.

En l'espèce, la cour constate qu'il est à tout le moins avéré que Madame S. a refusé de reprendre le travail en présentiel à temps partiel, comme il lui était demandé par son employeur, ce qui n'est ni contesté ni contestable au vu des échanges par courriels intervenus entre les parties à cet égard.

Il n'est par ailleurs pas sérieusement contestable à l'estime de la cour que ce refus posait problème à l'employeur, dont la comptabilité n'était alors pas informatisée, et que Madame S. en était d'ailleurs bien consciente au vu du contenu de son courriel du 4 janvier 2022 à son employeur : « [...] *les bons de livraison de novembre me sont arrivés hier par vous (dans la boîte). Pour quelle raison ils n'ont pas été facturés au 30/11/2021, je n'en ai aucune idée, le travail à distance et le transfert des documents compliquant certainement la chose.* »

⁵ Voy. la jurisprudence citée par A.-V. Michaux, S. Gérard et S. Sottiaux, « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109). Analyse critique d'une jurisprudence naissante », *T.S.R.-R.D.S.*, 2018, n° 3, p. 347 : Trib. trav. Bruxelles (fr.) 8 septembre 2017, R.G. n° 16/2514/A ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 21 juin 2017, R.G. n° 16/3368/A ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 29 janvier 2018, R.G. n° 16/11515/A ; Trib. trav. Liège, division d'Arlon, 26 avril 2016, R.G. n° 15/515/A ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 15 février 2018, R.G. n° 16/13769/A ; Trib. trav. Gand, division de Saint-Nicolas, 1^{er} juin 2016, R.G. n° 15/758/A ; Trib. trav. Gand, division de Saint-Nicolas, 5 avril 2017, R.G. n° 16/1360/A ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 27 novembre 2017, R.G. n° 16/8356/A ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 22 mai 2017, R.G. n° 16/1697/A ; Trib. trav. Bruxelles (nl.), 24 mars 2016, n° répertoire 2016/2509 ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 11 décembre 2017, R.G. n° 16/7711/A ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 11 décembre 2017, R.G. n° 16/10141/A ; Trib. trav. du Hainaut, division de La Louvière, 9 septembre 2016, R.G. n° 15/978/A ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 19 septembre 2017, R.G. n° 16/7985/A et 17/220/A ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 26 octobre 2017, R.G. n° 16/9462/A ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 10 mai 2017, R.G. n° 16/1202/A ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 29 mars 2017, R.G. n° 15/13638/A ; Trib. trav. Bruxelles (fr.), 8 septembre 2017, R.G. n° 16/2514/A.

⁶ A.-V. Michaux, S. Gérard et S. Sottiaux, « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109). Analyse critique d'une jurisprudence naissante », *op. cit.*, p. 346.

Ce motif, avéré, est donc en lien à la fois avec l'attitude de Madame S. et avec les nécessités de fonctionnement de l'ASBL, et pour la cour il ne peut être considéré qu'un licenciement opéré pour un tel motif n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

La cour constate par ailleurs que Madame S. ne démontre pas que son licenciement se fonde en réalité sur d'autres motifs :

- son affirmation de ce que l'ASBL était informée de l'introduction d'une demande d'intervention psychosociale formelle auprès de LIANTIS le 21 février 2022 est contredite par l'attestation de LIANTIS lui remise à cet égard mentionnant que :
 « Pendant cet entretien personnel, le travailleur a été entendu et il a été informé sur les possibilités d'intervention psychosociale qui existent lorsqu'un travailleur estime subir un dommage psychique découlant des risques psychosociaux au travail. [...] Le demandeur souhaite que cet entretien reste confidentiel et que, pour le moment, aucune autre action ne soit entreprise. [...] »
- il n'est pas prouvé qu'elle a effectivement communiqué à son employeur et que celui-ci a reçu antérieurement au licenciement, le certificat médical de son médecin traitant faisant état d'une incapacité de travail à dater du 22 février 2022, dont question ci-dessus.

Madame S. n'est dès lors pas fondée à revendiquer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à charge de l'employeur.

En conclusion et en synthèse, l'appel est donc non fondé à cet égard.

b) Quant à la demande d'indemnité pour refus d'aménagements raisonnables

Textes et principes

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, qui transpose en droit belge la Directive européenne 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, crée un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur certains critères protégés en prévoyant des sanctions tant civiles que pénales, un système de partage du fardeau de la preuve ainsi qu'un large champ d'application défini par son article 4.

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

L'article 4, 4° de la loi a instauré une liste « fermée » de motifs de discrimination envisagés comme des critères protégés, qui comprend notamment le handicap.

Ladite loi distingue deux notions : la distinction — notion neutre — et la discrimination — distinction qui ne peut pas être légitimée et qui est donc prohibée. La discrimination englobe la discrimination directe et la discrimination indirecte.

L'article 4, 6° de loi précitée définit la distinction directe comme la situation qui se produit lorsque, sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

L'article 4, 7° de la loi précitée définit la discrimination directe comme étant la distinction directe fondée sur l'un des critères protégés qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions de son titre II.

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

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

Toutefois, dans le domaine des relations de travail et en application de l'article 8, §1^{er}, de la loi du 10 mai 2007, une distinction directe fondée sur le handicap ne peut être justifiée que par des « *exigences professionnelles essentielles et déterminantes* », ce qui suppose la réunion de deux conditions selon l'article 8, § 2, à savoir que :

- une caractéristique déterminée liée à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées ;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et elle est proportionnée par rapport à cet objectif.

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

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

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

« Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte,

- *à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires ; ou,*
- *à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place. »*

Ni la directive 2000/78/CE ni la loi du 10.5.2007 ne définissent le « handicap ».

S'appuyant sur la ratification par l'Union de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, la Cour de justice de l'Union européenne considère que le « handicap », au sens de la directive 2000/78/CE, doit s'entendre comme visant *« 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 »*⁷.

La notion de « handicap » ne requiert pas une impossibilité d'exercer une activité professionnelle déterminée, une simple gêne peut suffire⁸.

Il n'y a pas lieu d'ajouter à cette définition un critère d'importance ou de gravité de la limitation qui devrait être envisagé distinctement. Ce critère est en effet intégré dans la définition, en ce qu'elle requiert l'existence d'un obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs⁹.

La Cour de justice de l'Union européenne a eu l'occasion de préciser la notion de « limitation durable » comme suit¹⁰ :

« 51 [...], la notion de limitation “durable” de la capacité de la personne, au sens de la notion du “handicap” visée par la directive 2000/78, doit donc faire l'objet d'une interprétation autonome et uniforme.

[...]

53 Par ailleurs, le caractère “durable” de la limitation doit être examiné au regard de l'état d'incapacité, en tant que tel, de la personne concernée à la date à laquelle l'acte prétendument discriminatoire à l'encontre de celle-ci est adopté (voir, en ce sens, arrêt du 11 juillet 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU : C : 2006:456, point 29).

54 S'agissant de la notion de caractère “durable” d'une limitation dans le contexte de l'article 1^{er} de la directive 2000/78 et de l'objectif poursuivi par cette directive, il

⁷ CJUE, 18.12.2014, affaire C-354/13, Fag og Arbejde, point 53, <http://curia.europa.eu> ; CJUE, 11.4.2013, affaire C 335/11 et C 337/11, Jette Ring et Skouboe, points 38 à 47, <http://curia.europa.eu>.

⁸ CJUE, 11 septembre 2019, affaire C-397/18, DW contre Nobel Plastiques Ibérica SA, point 43, <http://curia.europa.eu>.

⁹ C. trav. Bruxelles, 18 janvier 2018, R.G. n° 2016/AB/991.

¹⁰ CJUE, 1.12.2016, affaire C-395/15, Daouidi, points 51 à 57, <http://curia.europa.eu>.

importe de rappeler que, selon la jurisprudence de la Cour, l'importance accordée par le législateur de l'Union aux mesures destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap démontre qu'il a envisagé des hypothèses dans lesquelles la participation à la vie professionnelle est entravée pendant une longue période (voir arrêt du 11 juillet 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU : C : 2006:456, point 45).

55 Il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si la limitation de la capacité de la personne concernée possède ou non un caractère "durable", une telle appréciation étant avant tout de nature factuelle.

56 Parmi les indices permettant de considérer qu'une limitation est "durable", figure notamment le fait que, à la date du fait prétendument discriminatoire, l'incapacité de la personne concernée ne présente pas une perspective bien délimitée quant à son achèvement à court terme ou, [...] le fait que cette incapacité est susceptible de se prolonger significativement avant le rétablissement de ladite personne.

57 Dans le cadre de la vérification du caractère "durable" de la limitation de la capacité de la personne concernée, la juridiction de renvoi doit se fonder sur l'ensemble des éléments objectifs dont elle dispose, en particulier sur des documents et des certificats relatifs à l'état de cette personne, établis sur la base des connaissances et des données médicales et scientifiques actuelles. »

Encore que le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée soit constitutif en lui-même d'une discrimination prohibée en application de l'article 14 de la loi du 10 mai 2007 (v. ci-dessous), l'invocation d'une exigence essentielle et déterminante comme cause de justification d'une distinction directe fondée sur le handicap en application de l'article 8, § 2, de la loi du 10.5.2007, pourrait aussi bien être appréciée au niveau de la condition de proportionnalité en prenant en compte l'obligation pour l'employeur de mettre en place de tels aménagements.

Ainsi qu'il vient d'être dit, sur la base de l'article 14 de la loi du 10 mai 2007, le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée est traité comme une forme spécifique de discrimination prohibée.

L'obligation de mettre en place des aménagements raisonnables prend sa source dans l'article 5 de la directive 2000/78/CE, qui dispose que :

« Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur 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 menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées. »

L'abstention de mettre en place des aménagements raisonnables n'est constitutive, par elle-même, de discrimination que pour autant qu'elle puisse être qualifiée de refus, ce qui suppose qu'une demande d'aménagement ait été exprimée. Aucune forme particulière n'est requise pour l'énoncé de cette demande¹¹.

En écho à l'article 5 précité de la directive, l'article 4, 12°, de la loi du 10 mai 2007, définit les « aménagements raisonnables » comme étant des *« 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 »*. La disposition ajoute que la *« 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 »*.

L'adaptation ou la modification de la fonction du travailleur pourrait constituer un aménagement raisonnable au sens de la loi¹². L'aménagement raisonnable pourrait tout aussi bien consister en l'offre d'un autre poste de travail dans une fonction différente¹³. Cela étant, *« la possibilité d'affecter une personne handicapée à un autre poste de travail n'existe qu'en présence d'au moins un poste vacant que le travailleur concerné est susceptible d'occuper »*¹⁴.

Selon le considérant 17 de la directive 2000/78/CE, celle-ci *« n'exige pas qu'une personne qui n'est pas compétente, ni capable, ni disponible pour remplir les fonctions essentielles du poste concerné ou pour suivre une formation donnée soit recrutée, promue ou reste employée ou qu'une formation lui soit dispensée, sans préjudice de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées »*.

La Cour de justice de l'Union européenne souligne en outre que, ainsi que l'énoncent les considérants 20 et 21 de la directive 2000/78, *« l'employeur doit prendre les mesures appropriées, c'est-à-dire des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap, par exemple en procédant à un aménagement des locaux ou à une adaptation des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou de l'offre de moyens de formation ou d'encadrement, sans imposer à l'employeur une charge disproportionnée, en tenant compte notamment des coûts financiers et autres qu'elles »*.

¹¹ C. trav. Bruxelles, 23 octobre 2017, R.G. n° 2015/AB/934, *J.T.T.*, 2018, pp. 92-93, qui cite à cet endroit J.- F. NEVEN, « Le droit européen de la non-discrimination : un impact décisif en faveur d'une obligation généralisée de reclassement professionnel ? », M. DAVAGLE (coord.), *in* Le maintien au travail de travailleurs devenus partiellement inaptes, Limal, Anthemis, 2013, pp. 48 et 56.

¹² C. trav. Bruxelles, 23 octobre 2017, R.G. n° 2015/AB/934, *J.T.T.*, 2018, p. 92.

¹³ V. en ce sens : C. trav. Bruxelles, 18 janvier 2018, R.G. n° 2016/AB/991, p. 27, qui juge que l'employeur satisfait à son obligation d'accorder des aménagements raisonnables en proposant à une institutrice de maternelle un poste de secrétaire dans une autre école.

¹⁴ CJUE, 10 février 2022, affaire C-485/20, XXXX c. HR Rail SA, point 48, curia.europa.eu.

impliquent, de la taille et des ressources financières de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide »¹⁵.

La loi anti-discrimination de 2007 organise pour le surplus un système de mesures de protection, dont, dans le cadre des relations de travail, la possibilité pour la victime de réclamer une indemnisation à l'auteur de la discrimination qui équivaut à une indemnité forfaitaire égale à six mois de rémunération brute ou à une indemnité qui couvre la réalité du préjudice, à charge pour la victime d'en démontrer l'étendue¹⁶. L'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute si l'employeur démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination.

Les articles 27 et 28 de la loi anti-discrimination de 2007 organisent un partage du fardeau de la preuve proche du système existant en matière de harcèlement :

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

La Cour constitutionnelle¹⁷ a précisé :

« (...) il convient avant tout de constater qu'il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Par conséquent elle doit démontrer que le défendeur a commis des actes ou donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires... Les faits doivent être suffisamment graves et pertinents. Il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites (...) »

La personne qui s'estime victime d'une discrimination doit invoquer des comportements ou des faits concrets et clairement définis émanant de personnes identifiables, desquels il est possible d'inférer qu'il y a bien eu discrimination.

Tant la preuve des faits qui permettent de présumer une discrimination que la preuve de l'absence de discrimination peuvent être rapportées par toutes voies de droit.

¹⁵ CJUE, 11 septembre 2019, affaire C-397/18, DW contre Nobel Plastiques Ibérica SA, point 65, <http://curia.europa.eu>.

¹⁶ Article 18 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

¹⁷ Cour constitutionnelle, 12/02/2009, n°17/2009, www.juridat.be

Dans l'hypothèse d'un refus d'aménagement raisonnable, le mécanisme de l'article 28 ne paraît être d'aucune utilité réelle.

Par application du droit commun de la preuve énoncé à l'article 8.4., al. 1 et 2 du Code civil¹⁸, et à l'article 870 du Code judiciaire¹⁹, la charge de la preuve repose entièrement sur celui qui réclame l'exécution d'une obligation. Chacune des parties a ainsi la charge de prouver les faits qu'elle allègue et celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit prouver les actes juridiques ou faits qui fondent sa prétention, tandis que celui qui se prétend libéré d'une obligation doit prouver de même les actes juridiques ou faits qui le démontrent. En cas de doute, celui qui a la charge de la preuve supporte le risque de la preuve et succombe au procès en application de l'article 8.4., al. 4 du Code civil. Conformément à l'article 8.5. du Code civil, sauf lorsque la loi en dispose autrement, « *la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude* ». N'est donc pas requise une certitude absolue, mais bien une « *conviction qui exclut tout doute raisonnable* »²⁰.

Cela signifie concrètement que, dès lors que le travailleur apporte la preuve d'un handicap, de ce qu'il a demandé à son employeur de mettre en place des aménagements raisonnables et du refus exprimé par l'employeur, ce dernier ne pourra se soustraire à son obligation d'indemniser le travailleur sur le fondement de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 qu'en apportant lui-même la preuve, soit qu'il n'y a pas eu de véritable refus dans son chef, soit que les mesures envisagées lui occasionneraient une charge disproportionnée.

Application

Conformément aux principes rappelés ci-dessus, il appartient en premier lieu à Madame S. d'établir qu'elle était porteuse d'un handicap au moment des faits, au sens où l'entendent la directive 2000/78/CE et la loi du 10 mai 2007.

À cet égard, la cour relève que :

- il est avéré au vu des éléments produits aux débats que durant son occupation pour compte de l'ASBL, à partir du 26 octobre 2021, Madame S. a souffert d'une dépression en raison de problèmes d'ordre privé, à la suite de quoi l'ASBL a accepté, à sa demande, qu'elle effectue ses prestations en télétravail ;
- le médecin du travail a considéré en date du 21 février 2022 qu'elle était bien atteinte de dépression, et l'a renvoyée vers son médecin traitant avec une préconisation de mise en ITT.

¹⁸ « Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent. Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention. »

¹⁹ Depuis le 1^{er} novembre 2020, l'article 870 du code judiciaire dispose que « Sans préjudice de l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue ».

²⁰ Projet de loi portant insertion du Livre 8 "La preuve" dans le nouveau Code civil, Doc. parl., Ch., sess. 2018-2019, 54-3349/001, p.16.

Pendant toute cette période, Madame S. était donc bien affectée d'une limitation mentale ou psychique quant à sa pleine et effective participation à la vie professionnelle.

La cour relève cependant qu'il ressort des éléments produits aux débats et des explications fournies à l'audience publique du 11 décembre 2025, que postérieurement à son licenciement, Madame S. a été occupée à nouveau comme comptable à temps plein par une autre ASBL dans le secteur du non marchand, et que si elle a connu par la suite de nouvelles périodes d'incapacité de travail, ce fut pour une autre affection, en l'espèce un burn-out survenu dans le cadre de ce nouvel emploi.

La cour estime dès lors que Madame S. ne démontre pas que l'affection dont elle souffrait lorsqu'elle était occupée par l'ASBL revêtait le critère de durabilité requis par la directive 2000/78/CE et la loi du 10 mai 2007.

L'appel est dès lors non fondé à cet égard.

c) Quant à la demande de dommages et intérêts en raison de la charge psychosociale durant l'occupation

Textes et principes

D'une part, selon l'article 1382 de l'ancien Code civil (tel qu'en vigueur jusqu'au 31 décembre 2024 et applicable en l'espèce), tout fait quelconque qui cause à autrui un dommage oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer.

La mise en œuvre de la responsabilité civile d'autrui suppose ainsi l'existence d'une faute, d'un dommage et d'un lien de causalité entre la faute et le dommage.

La faute est la violation d'une règle de droit qui impose d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée, ou encore le comportement qui, sans constituer une telle violation, s'analyse en une erreur de conduite que n'aurait pas adoptée une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances²¹.

Le dommage consiste dans l'atteinte à un intérêt ou dans la perte d'un avantage, pour autant que celui-ci soit stable et légitime. Il doit être certain et ne pas avoir déjà été réparé²².

Si la faute commise est en lien causal avec un dommage dans le chef du bénéficiaire de protection internationale, il appartient à l'auteur/aux auteurs de la faute de réparer intégralement celui-ci.

²¹ C. trav. Liège, division Namur, 25 avril 2017, R.G. n° 2016/AN/84 qui cite Cass., 25 novembre 2002, S.000036.F, et concl. J.F. Leclercq ; C. trav. Liège, division Namur, 23 novembre 2021, R.G. n° 2020/AN/98.

²² C. trav. Liège, division Namur, 23 novembre 2021, R.G. n° 2020/AN/98, et les références citées.

Le lien de causalité entre la faute et le dommage suppose que, sans la faute, le dommage n'eût pu se produire tel qu'il s'est produit.

Celui qui, par sa faute, cause un dommage à autrui est obligé de réparer intégralement ce dommage, ce qui implique que le préjudicié soit replacé dans la situation dans laquelle il serait resté si la faute, dont il se plaint, n'avait pas été commise.

La charge de la preuve de la responsabilité repose sur le demandeur.

D'autre part, tout employeur est responsable de la politique du bien-être au travail et, dans ce cadre général, d'une approche planifiée et structurée de la prévention au moyen d'un système dynamique de gestion des risques, notamment dans le domaine relatif aux aspects psychosociaux du travail.

Le système dynamique de gestion des risques a pour objectif de permettre la planification de la prévention et la mise en œuvre de la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

L'analyse des risques s'opère au niveau de l'organisation dans son ensemble, au niveau de chaque groupe de postes de travail ou de fonctions et au niveau de l'individu.

L'employeur établit, par écrit, en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail, un plan global de prévention pour un délai de cinq ans où sont programmées les activités de prévention à développer et à appliquer, en tenant compte de la taille de l'entreprise et de la nature des risques liés aux activités de l'entreprise.

En outre, il établit, sur base du plan global de prévention en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail, par écrit, un plan d'action annuel visant à promouvoir le bien-être au travail pour l'exercice de l'année suivante.

Les membres de la ligne hiérarchique exécutent, chacun dans les limites de ses compétences et à son niveau, la politique de l'employeur relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

À cet effet, leur mission comporte notamment la tâche de détecter les risques psychosociaux liés au travail et veiller à leur traitement précoce. Les obligations imposées aux membres de la ligne hiérarchique et aux travailleurs ne portent pas atteinte au principe de la responsabilité de l'employeur (Art. I.2-11.4° et I.2-13)²³.

²³ Code du bien-être au travail, Livre I^{er}, Principes généraux, articles I.2.1 à I.2-14.

Un dispositif spécifique de prévention des risques psychosociaux au travail, dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail est prévu dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en son chapitre *Vbis* et dans l'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail.

Depuis le 12 juin 2017, c'est le Code du bien-être au travail qui a remplacé cet arrêté royal²⁴.

L'article 32/1 de la loi du 4 août 1996 définit ce qu'il faut entendre par risques psychosociaux au travail : la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger.

L'article I.3-1 du Code du bien-être au travail prévoit que, lors de l'analyse des risques réalisée conformément à l'article I.2-6 de ce Code, l'employeur doit :

- identifier notamment les situations qui peuvent engendrer des risques psychosociaux au travail,
- tenir compte notamment des situations qui peuvent mener au stress ou au burn-out occasionnés par le travail ou à un dommage à la santé découlant de conflits liés au travail ou de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail,
- déterminer et évaluer les risques psychosociaux au travail en tenant compte des dangers liés aux composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail,
- réaliser l'analyse des risques portant sur les risques psychosociaux au travail avec la participation des travailleurs,
- associer à cette analyse des risques le conseiller en prévention aspects psychosociaux lorsqu'il fait partie du service interne pour la prévention et la protection au travail,
- à défaut, associer le conseiller en prévention aspects psychosociaux du service externe pour la prévention et la protection au travail lorsque la complexité de l'analyse le requiert.

L'analyse des risques se réalise en amont, sur la base de la notion de « danger » définie dans ce contexte comme « *la propriété intrinsèque ou la capacité d'un objet, d'une substance, d'un processus ou d'une situation d'avoir des conséquences néfastes ou de menacer la santé et la sécurité du (des) travailleur(s)* ».

L'employeur doit par ailleurs prêter attention aux différents signaux d'alerte émis par les travailleurs, dont les plaintes explicites émises par ces derniers, mais aussi des signaux implicites tels que « *manque d'énergie, plainte neuro-végétative/fonctionnelle dont ils auraient connaissance, fatigue, baisse de la motivation, frustration, irritabilité, humeur dépressive, anxiété, baisse de l'estime de soi, baisse de la concentration, perte de mémoire,*

²⁴ Code du bien-être au travail, Livre I^{er}, Titre III, articles I.3-1 à I.3-66.

changement d'attitude envers autrui, tendance à s'isoler, absentéisme pour maladie, baisse de la performance. »

L'article I.3-4 du Code dispose qu'« Outre l'analyse des risques générale visée à l'article I.3-1, une analyse des risques portant sur les risques psychosociaux au travail peut être réalisée au niveau d'une situation de travail spécifique dans laquelle un danger est détecté. Cette analyse des risques doit être réalisée lorsqu'elle est demandée par un membre de la ligne hiérarchique ou un tiers au moins de la délégation des travailleurs au comité. Elle est réalisée par l'employeur avec la participation des travailleurs. L'employeur y associe le conseiller en prévention aspects psychosociaux lorsqu'il fait partie du service interne pour la prévention et la protection au travail. À défaut, il y associe le conseiller en prévention aspects psychosociaux du service externe pour la prévention et la protection au travail lorsque la complexité de la situation le requiert. Elle tient compte des éléments visés à l'article I.3-1, alinéa 3. Dans l'hypothèse où le conseiller en prévention aspects psychosociaux n'est pas associé à l'analyse, les travailleurs doivent avoir la possibilité de communiquer les informations de manière anonyme. Dans l'hypothèse où le conseiller en prévention aspects psychosociaux est associé à l'analyse, il ne transmet à l'employeur que des données anonymes découlant des entretiens avec les travailleurs. »

En application de l'article I.3-5 du Code, suite à l'analyse des risques visée à l'article I.3-4, l'employeur prend dans la situation de travail spécifique, dans la mesure où il a un impact sur le danger, les mesures de prévention collectives et individuelles appropriées. Ces mesures sont prises conformément à l'article I.2-7.

Lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux a été associé à l'analyse, l'employeur demande son avis avant de prendre ces mesures.

Il communique au demandeur, aux conseillers en prévention concernés par les mesures et à toutes les autres personnes qu'il juge utile les résultats de l'analyse visée à l'article I.3-4 et sa décision quant aux mesures. Les résultats de l'analyse des risques ne contiennent que des données anonymes.

L'hypothèse vise donc un danger auquel un ensemble de travailleurs est confronté dans une même situation de travail particulière à la différence de la situation de travail d'un travailleur en particulier ou de plusieurs travailleurs vivants séparément des situations différentes pour qui s'applique la procédure interne accessible aux travailleurs individuels. L'objectif est de prendre au plus vite des mesures collectives pour éviter que séparément les travailleurs engagent des procédures individuelles²⁵.

L'employeur se doit d'être proactif dans la réalisation de la politique de prévention. L'adoption de mesures de prévention constitue une obligation de résultat. À défaut de remplir cette obligation (qui se distingue de la réussite effective de la politique du bien-être au travail

²⁵ J.P. Cordier, « Les principes de la prévention des risques psychosociaux au travail : entre obligations de moyens et obligations de résultat », chap. 14, in Le bien – être des travailleurs. Les 20 ans de la loi du 4 août 1996, C-E Clesse et S. Gilson, coord. sc., Limal, Anthémis, 2016, pp. 394 à 398.

relative aux risques psychosociaux), l'employeur peut être considéré comme responsable de la situation problématique. Il doit avoir mis en place des mesures de prévention appropriées et, de surcroît, réagir de manière adéquate à une situation spécifique dénoncée par un travailleur²⁶.

Dans un arrêt du 17 décembre 2013²⁷, la Cour du travail de Bruxelles a, dans ce contexte de prévention de la charge psychosociale, jugé que *« la loi protège non seulement les travailleurs dont il est démontré qu'ils sont victimes de violence ou de harcèlement au travail, mais également, à un stade antérieur, tout travailleur qui se plaint d'en être victime ainsi que tout travailleur qui fait état d'une souffrance due à une charge psychosociale au travail. Manque à ses obligations l'employeur qui, fautivement, ne prend pas ces mesures, même si la situation subie par le travailleur ne constitue pas un harcèlement moral. »*

Application

La cour constate que l'ASBL ne conteste pas ne pas avoir réalisé d'analyse de risques, de sorte qu'est établi un manquement sur le plan collectif à son égard.

Sur le plan individuel, il appartient en premier lieu à Madame S. d'établir une absence de mesures appropriées en sa faveur face à une situation spécifique dénoncée par celle-ci et dont la réalité est avérée.

Madame S. fait notamment valoir que :

- une surcharge de travail lui était imposée, ce qui n'est pas démontré par les éléments produits aux débats (en sens contraire, la cour constate que les tâches comptables déléguées à la firme ***– et réalisées sur place par du personnel de cette entreprise – par l'ASBL à la suite du licenciement de Madame S. équivalaient à 63 % d'un ETP) ;
- elle a été amenée à travailler pour l'ASBL durant son congé parental, ce qui n'est pas contesté, mais résulte d'un accord entre les parties (voir à cet égard le courriel de Madame S. du 14 septembre 2021 : *« Peux-tu stp, Mr D. étant au courant et d'accord, faire comme si j'avais pointé à 8 h (mon heure normale d'arrivée). Je récupère sur mes heures travaillées à la maison pendant mon mois de congé parental. C'est une "popote" entre Mr D. et moi-même »*) ;
- son employeur lui téléphonait en dehors de ses horaires de travail, ce qui n'est démontré qu'en une seule occurrence, et l'employeur s'est engagé à ne pas réitérer ce fait à la suite de la protestation de Madame S. ;
- des propos accablants ont été tenus à son encontre, ce qui est démontré à l'estime de la cour en une seule occurrence (voir à cet égard le courriel de Monsieur T. adressé à

²⁶ J.P. Cordier, « Les principes de la prévention des risques psychosociaux au travail : entre obligations de moyens et obligations de résultat », chap. 14, in Le bien – être des travailleurs. Les 20 ans de la loi du 4 août 1996, C-E Clesse et S. Gilson, coord. sc., Limal, Anthémis, 2016, p. 401.

²⁷ C. trav. Bruxelles, 17 décembre 2013, J.T.T., 2014, p. 135.

Madame S. le 18 juin 2021 : « *Décidément tu es comme un « H » (sert à RIEN !!) [...]* », l'ASBL n'ayant cependant pas poursuivi sa collaboration avec l'intéressé.

Cela étant posé, force est de constater que Madame S. ne rapporte pas la preuve que ces manquements, ainsi extrêmement limités, sont à l'origine d'un dommage dans son chef.

Si elle fait état à cet égard d'une détresse importante, les constats médicaux qu'elle produit ne font aucunement le lien entre la dégradation de son état de santé et les manquements invoqués, étant soit à mettre en rapport avec des problèmes d'ordre privé, soit postérieurs à son licenciement et relatifs à un problème de burn-out dans le cadre d'une nouvelle occupation.

L'appel est donc non fondé à cet égard.

d) Les dépens

Aux termes de l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète.

En sa qualité de partie succombante, Madame S. sera donc condamnée aux dépens, ainsi qu'il sera précisé au dispositif du présent arrêt.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Déclare l'appel recevable et non fondé,

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions,

Condamne Madame S., en application de l'article 1017, alinéa 1^{er} du Code judiciaire, aux dépens d'appel de l'ASBL, liquidés à la somme de 4 709,30 € à titre d'indemnité de procédure,

ainsi qu'à la somme de 24 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Monsieur C. D., conseiller faisant fonction de président,
Monsieur P. P., conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur R. S., conseiller social au titre d'employé, qui est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt au délibéré duquel il a participé (article 785 du Code judiciaire)
Assistés de Monsieur D. D., greffier

Le greffier,

Les conseillers sociaux,

Le conseiller ff. président,

et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la chambre 6-B de la cour du travail de Liège, division Namur, place du Palais de Justice 5 à 5000 Namur, le **13 janvier 2026**, par :

Monsieur C. D., conseiller faisant fonction de président,
Monsieur D. D., greffier,

Le greffier,

Le conseiller faisant fonction de président.