



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2025 /

R.G. Trib. Trav.

23/232/A

Date du prononcé

15 janvier 2026

Numéro du rôle

2024/AN/116

En cause de :

C. A.
C/
COULEUR MAISON SRL

Cour du travail de Liège

Division Namur

CHAMBRE 6-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Arrêt contradictoire

* CCT 109 – amende civile – absence de preuve de la notification de motifs concrets
* CCT 109 – pas de licenciement manifestement déraisonnable
* Discrimination basée sur l'état de santé – licenciement pendant incapacité de travail insuffisant pour faire présumer la discrimination

EN CAUSE :

Monsieur A. C.,

partie appelante,

ayant comparu par Maître S. G., avocat à 5000 NAMUR,

CONTRE :

LA SRL COULEUR MAISON, inscrite à la BCE sous le numéro 0753.509.163, dont le siège est établi à 5590 PESSOUX, rue du Sommet, 8,

partie intimée,

ayant comparu Maître J. M., avocat à 6900 MARCHE-EN-FAMENNE,

•
• •

I. INDICATIONS DE PROCEDURE

1. La cour a tenu compte des pièces figurant dans le dossier de la procédure à la clôture des débats le 18 décembre 2025 et notamment des pièces suivantes :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 06 septembre 2024 par le tribunal du travail de Liège, division Dinant, 3ème Chambre (R.G. 23/232/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 31 octobre 2024 ;
- l'ordonnance rendue le 19 novembre 2024, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 18 décembre 2025;
- les conclusions de la SRL COULEUR MAISON remises au greffe de la cour le 9 juillet 2025 ;
- les conclusions de Monsieur C., remises au greffe de la cour le 12 octobre 2025;

- le dossier de pièces des parties remis au greffe de la cour le 17 décembre 2025 ;
 - le dossier de pièces de Monsieur C. déposé à l'audience du 18 décembre 2025 ;
2. Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 18 décembre 2025 et la cause a été prise en délibéré immédiatement après la clôture des débats.
3. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
4. L'appel, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable. Le jugement ne paraît pas avoir été signifié.

II. DEMANDES ORIGINAIRES

5. Monsieur C. postule la condamnation de la SRL COULEUR MAISON à lui payer:
- une amende civile pour non-communication des motifs concrets du licenciement égale à deux semaines de rémunération, soit 1.257,04€ bruts, à majorer des intérêts ;
 - une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 17 semaines de rémunération, soit 10.684,84€ bruts provisionnels, à majorer des intérêts ;
 - une indemnité forfaitaire pour discrimination sur base de l'état de santé égale à 6 mois de rémunération brute, soit 16.328,95€ bruts provisionnels, à majorer des intérêts ;
 - un montant brut d'1,00€ provisionnel pour toute somme qui lui resterait due en vertu des relations contractuelles passées, à majorer des intérêts moratoires ;
 - une indemnité de procédure évaluée à 3.000,00€ ainsi qu'aux intérêts judiciaires sur cette somme.

III. JUGEMENT DONT APPEL

6. Par jugement du 6 septembre 2024, le tribunal a décidé ce qui suit :

*« Dit les demandes de monsieur C. recevables mais non fondées,
Condamne monsieur C. aux dépens liquidés à 3.000€ d'indemnité de procédure ainsi qu'à 24€ de contribution au Fonds d'aide juridique de 2e ligne. »*

IV. DEMANDES EN APPEL

L'objet de l'appel de Monsieur C. et ses demandes

7. Monsieur C. demande à la cour de :

« Déclarer la présente requête d'appel recevable et fondée et, ce faisant :

- *Réformer le jugement dont appel en ce qu'il déclare les prétentions de Monsieur G. (sic) non fondées ;*
- *Statuer comme aurait dû le faire le premier juge, à savoir :*
 - *Condamner la défenderesse au paiement d'une amende civile pour non communication des motifs concrets du licenciement égales à deux semaines de rémunération évaluée à 1.257,04 € brut provisionnels, en application de la C.C.T. n°109, à majorer des intérêts ;*
 - *Condamner la défenderesse au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable évaluée à 17 semaines de rémunération, soit 10.684,84€ brut provisionnels, à majorer des intérêts ;*
 - *Condamner la défenderesse au paiement d'une indemnité forfaitaire pour discrimination sur base de l'état de santé égale à six mois de rémunération brut, soit 16.328,95 € brut provisionnels, sur pied de la loi du 10 mai 2007 prohibant certaines formes de discrimination à majorer des intérêts ;*
 - *Condamner la défenderesse au paiement d'un montant brut d'1,00 € brut provisionnel pour toute somme qui resterait due au concluant en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties (notamment : dommages et intérêts pour harcèlement moral, arriérés de rémunération, primes, indemnités et autres avantages rémunératoires, indemnité de rupture complémentaire et tout autre avantage lié à la rupture), à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter des échéances de paiement ;*
- *Condamner la SRL COULEUR MAISON aux entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire ainsi que les frais de signification ainsi qu'aux intérêts judiciaires sur ces sommes*
- *Dépens : Indemnité de procédure (instance) : 3.000 €
Indemnité de procédure (appel) : 3.139,53 €
TOTAL : 6.139,53 € ».*

Les demandes de la SRL COULEUR MAISON en appel

8. La SRL COULEUR MAISON demande à la cour de :

« Dire l'appel d'A. C. recevable mais non fondé ;

Confirmer en tous points le jugement dont appel ;

Ordonner la levée du cantonnement fait auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations sur exécution provisoire par A. C. au seul et unique profit de la srl Couleur Maison.

Condamner A. C. à l'indemnité de procédure d'appel de 3.139,53 € ; »

V. FAITS ET ANTECEDENTS

9. La SRL COULEUR MAISON est une entreprise de travaux de peinture intérieure et extérieure occupant en moyenne 4 ouvriers, outre ses dirigeants, messieurs F. et M.

10. Elle a engagé monsieur C. en qualité d'ouvrier spécialisé, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée d'un mois, à dater du 7 septembre 2020¹ suivi d'un contrat à durée indéterminée à compter du 2 novembre 2020².

11. Le 27 octobre 2021, la SRL COULEUR MAISON lui a adressé une lettre d'avertissement rédigée en ces termes³:

« Nous avons eu à regretter les faits suivants :

- présence au boulot sous l'influence d'alcool ;*
- utilisation très abusive du téléphone sur les temps de travail;*
- manque de cohésion avec les collègues de travail*
(en effet, plusieurs d'entre eux ne veulent plus travailler avec vous);

Ces faits constituent un manquement à la discipline de notre établissement.

Ce comportement est inacceptable et entrave le bon fonctionnement de l'entreprise.

Nous vous adressons donc ce premier avertissement.

Nous espérons pouvoir compter sur vous pour que tels faits ne se renouvèlent pas à l'avenir et que nous puissions envisager une collaboration agréable et efficace.

Nous vous rappelons que cet avertissement constitue une sanction à caractère disciplinaire. À l'occasion de toute nouvelle faute, nous serions contraints d'envisager une sanction plus importante ».

12. Monsieur C. a ensuite fait l'objet d'une évaluation le 28 janvier 2022, laquelle mentionne ce qui suit⁴:

«Différents points à corriger :

- Manque d'écoute, de respect des consignes envers les responsables de chantier et nous-mêmes, tes patrons. Nous ne pouvons pas nous permettre que chaque personne agisse selon ses propres règles, envies,*

¹ Pièce 1 de la SRL COULEUR MAISON

² Pièce 2 de la SRL COULEUR MAISON

³ Pièce 3 de la SRL COULEUR MAISON

⁴ Pièce 4 de la SRL COULEUR MAISON

- *Quand une remarque est faite, une excuse est toujours trouvée. Les excuses sont des pertes de temps et d'argent. Nous demandons simplement d'écouter les remarques et de se remettre en question par rapport à celles-ci ;*
- *Comme soulevé dans le point précédent, la remise en question est un point également à corriger. La comparaison avec les autres n'est pas nécessaire non plus, chacun a ses défauts et qualités ;*
Au niveau de la qualité du travail, à l'heure actuelle, il y a un manque de régularité de ta part, tu n'es plus assez précis dans les tâches accomplies ;
- *Les consignes qui ne sont pas toujours respectées :*
 - *les rouleaux n'ont pas à être lavés sur chantier, tout le matériel nécessaire est mis à disposition à l'atelier ;*
 - *il n'y a pas d'utilité à nettoyer ses pinceaux entre deux couches ;*
 - *le GSM au travail est autorisé lors de vos temps de pause et toléré en cas d'appel urgent ;*
 - *les fiches de travail se remplissent tous les jours en fin de journée, sans exception, cela évite les oublis ;*
 - *la fin de journée sur chantier est programmée au minimum pour 15H45 si tout est fini. Le départ de fin de journée de l'atelier se fait quand ce dernier et vos affaires sont rangées, nettoyées ;*
- *Pour les congés du bâtiment, nous avons fait une exception l'année dernière par rapport à la garde de ta fille durant les vacances de juillet. Pour la suite, les congés vous ont été communiqués selon les congés du bâtiment CP124. Ils sont les mêmes pour tous. A vous de vous organiser en fonction.*
- *Au niveau de ton salaire, nous te payons en tant qu'ouvrier spécialisé selon le barème correspondant. À l'heure d'aujourd'hui, il nous paraît tout fait convenable par rapport au travail demandé et aux prestations qui en découlent. Si dans les années futures, nous estimons qu'il peut être augmenté, nous reviendrons de nous-mêmes vers toi comme nous l'avons fait avec un de tes collègues. Il n'est donc pas nécessaire de revenir à la charge régulièrement sur ce point.*

Vu les nombreuses discussions précédentes, relevant ces différents points, il va de soi que la confiance entre nous est rompue. Nous avons besoin de la retrouver pour repartir avec toi sur de bonnes bases. Nous souhaitons réellement prendre le temps pour faire évoluer les choses mais pour ce faire, nous attendons de toi une remise en question importante par rapport aux différents points soulevés, ainsi que des efforts sur le long terme.

Différents points acquis : il va de soi qu'il y a des points forts que nous remarquons aussi tels que :

- *La ponctualité du début de journée ;*
- *La constance par rapport à tes présences au travail ;*
- *Tes tenues professionnelles toujours propres ;*
- *Ton attitude toujours respectueuse*
- *Ton aptitude à rendre un service en dehors du boulot ;*

Le but de ce document est bien évidemment de repartir sur de bonnes bases, de retrouver des conditions saines de travail pour tous ».

13. Monsieur C. a ensuite été en incapacité de travail du 28 mars 2022 au 1^{er} avril 2022, du 2 avril au 8 avril 2022, du 9 avril au 22 avril 2022 et du 23 avril au 6 mai 2022.⁵

14. Le 28 avril 2022, Monsieur F. a envoyé un mail à monsieur C. afin d'organiser un rendez-vous lundi 2 mai 2022 à 17 heures, précisant que *«En effet, nous avons, depuis de nombreux mois, beaucoup de points qui nous permettent de dire que tu ne corresponds pas à nos attentes »*.⁶

15. Monsieur C. y a répondu qu'il n'était pas en mesure de se rendre à ce rendez-vous, étant en incapacité de travail.⁷

16. Le 2 mai 2022, la SRL COULEUR MAISON a licencié monsieur C. moyennant le paiement d'une indemnité correspondant à un délai de préavis de 10 semaines⁸. Un certificat de chômage a été établi et remis à Monsieur C. le 9 mai 2022 précisant comme motifs du licenciement : *«rupture de confiance : manque de cohésion avec le groupe — utilisation abusive du téléphone — remarques générales non prises en compte »*.⁹

17. Par lettre recommandée du 16 mai 2022, Monsieur C. a sollicité les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement, en application de la CCT n° 109.¹⁰

18. La SRL COULEUR MAISON lui a répondu par lettre du 1^{er} juin 2022, en ces termes¹¹:

« Nous vous avons licencié suite à des problèmes d'attitude, de comportement et de compétences.

Voici les explications ci-dessous :

Nous avons investi dans une machine STORCH très coûteuse, qui sert uniquement au nettoyage des pinceaux et rouleaux à base d'eau pour la dépollution des couleurs. Le nettoyage des pinceaux à base de produits solvants est formellement interdit pour la machine et pour l'évacuation aux eaux usées. Vos manquements à ces règles ont fortement détérioré la machine et pollué les sols;

Vous êtes arrivé un lundi matin complètement saoul, en me disant « non, tout va bien, je suis là ». Le travail d'enduisage de votre journée s'en est avéré désastreux et a amené vos collègues à rectifier votre boulot ;

Vous n'êtes pas en accord avec les congés établis par la CP124 au mois de juillet ;

Vous ne respectez pas les horaires de travail établis quand nous sommes absents. En effet, la fin de journée est prévue pour 15 heures 45 et non 15 heures 30;

J'ai pu constater et entendre vos collègues se plaindre que vous ne rangiez pas le matériel à l'atelier en fin de journée avec eux;

⁵ Pièces 5 à 8 de la SRL COULEUR MAISON

⁶ Pièce 9 de la SRL COULEUR MAISON

⁷ Pièce 10 de la SRL COULEUR MAISON

⁸ Pièce 11 de la SRL COULEUR MAISON

⁹ Pièce 12 de la SRL COULEUR MAISON

¹⁰ Pièce 13 de la SRL COULEUR MAISON

¹¹ Pièce 14 de la SRL COULEUR MAISON

Vos collègues me font également parvenir de nombreuses fois l'utilisation abusive de pauses cigarettes. Or, ce n'était pas souvent le cas quand nous, patrons, étions sur chantier ;

- Aucune remise en question sur la qualité de vos enduisages. De nouveau, vos collègues se sont beaucoup plaints ainsi que nous sur ce point qui n'a malheureusement jamais évolué. En effet, cela apporte à tout le monde du travail supplémentaire. J'ai pas mal de photos en ma possession mais je pense qu'une seule peut résumer la situation; (photographie)

Pour résumer la situation, cela fait plus de 6 mois que nous essayons de corriger cette situation conflictuelle, sans succès ».

19. Le 5 septembre 2022, la FGTB a adressé un courrier à la SRL COULEUR MAISON un rappel concernant la demande de motivation du licenciement et demandant le paiement de l'amende civile et d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable¹².

20. La FGTB a adressé un rappel de ce courrier du 5 septembre 2022 par email du 17 octobre 2022¹³. Monsieur F. y a répondu le même jour en y joignant le courrier du 1^{er} juin 2022¹⁴.

21. Par email du 27 octobre 2022, la FGTB a répondu que Monsieur C. contestait avoir reçu le courrier du 1^{er} juin 2022¹⁵.

22. Le 9 janvier 2023, le conseil de monsieur C. a écrit à la SRL COULEUR MAISON qu'il n'avait pas reçu de suite utile à sa demande de motivation formelle du licenciement, en sorte qu'il réclamait une amende civile de 2 semaines de rémunération¹⁶. Au terme de ce courrier, il réclamait également une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, équivalente à 17 semaines de rémunération, ainsi qu'une indemnité pour discrimination basée sur l'état de santé.

23. Le conseil de la SRL COULEUR MAISON y a répondu par courrier du 19 janvier 2023 contestant le caractère manifestement déraisonnable du licenciement de Monsieur C. et le caractère discriminatoire de celui-ci. Concernant l'amende civile, il a indiqué que le courrier contenant les motifs du licenciement avait bien été envoyé mais que la SRL COULEUR MAISON ne retrouvait pas le récépissé d'envoi du recommandé.¹⁷

24. Monsieur C. a ensuite introduit la présente action par requête du 26 avril 2023.

¹² Pièce 10 de Monsieur C.

¹³ Pièce 11 de Monsieur C.

¹⁴ Pièce 12 de Monsieur C.

¹⁵ Pièce 13 de Monsieur C.

¹⁶ Pièce 15 de la SRL COULEUR MAISON

¹⁷ Pièce 16. de la SRL COULEUR MAISON

VI. EXAMEN DE LA CONTESTATION EN APPEL

VI.1. L'amende civile

VI.1.1. Principes

25. La CCT n° 109 concernant la motivation du licenciement du 12 février 2014 s'applique en cas de licenciement d'ouvriers et d'employés, occupés dans le secteur privé et ayant une ancienneté de minimum 6 mois. Cette CCT vise notamment à introduire le droit pour le travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

26. La procédure à suivre à cet effet est fixée par les articles 4 à 6 de la CCT:

- Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin. Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail (article 4).
- L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur. La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement (article 5) ;
- Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement (article 6).

27. Par « *motifs concrets* »¹⁸, il convient d'entendre une formulation suffisamment utile que pour permettre au travailleur d'apprécier le caractère raisonnable de son licenciement et d'envisager ou non une contestation en justice.

Il ressort du rapport au Roi précédant la convention collective n° 109 que « *L'objectif est de donner aux travailleurs un aperçu des motifs qui ont été à la base de leur licenciement, de sorte qu'ils*

¹⁸ A. Fry, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in *Actualités et innovations en droit social*, sous la dir. de J. Clesse et H. Mormont, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 45 à 54 et les références citées

puissent en apprécier le caractère raisonnable, sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste ». Le terme « aperçu » permet de communiquer une motivation qui ne doit pas nécessairement être très détaillée¹⁹.

28. Il a été jugé par la cour du travail de Bruxelles dans un arrêt du 17 avril 2024²⁰ que la mention du « *motif précis du chômage* » telle qu'elle figure sur le formulaire C4 ne répondait pas à la définition visée à l'article 6 de la CCT 109 (1) en ce qu'il ne s'agit pas d'une communication faite au travailleur, mais bien d'une communication destinée à l'ONEM, (2) en ce qu'il ne s'agit pas d'une communication faite de la propre initiative de l'employeur, mais bien d'une obligation légale imposée à l'employeur quel que soit le mode de rupture du contrat de travail et, enfin, (3) en ce qu'une telle mention, du seul fait de sa brièveté, ne peut contenir « *les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement* » au sens de l'article 6 de la CCT 109. La cour ajoute : « *Tout au plus peut-on admettre que la mention du motif du chômage sur le formulaire C4 est un indice du motif du licenciement, qui devra être corroboré par une communication faite et/ou demandée conformément à la CCT 109. Admettre que le motif mentionné sur le formulaire C4 répondrait aux conditions prescrites par l'article 6 de la CCT 109 reviendrait à priver les deuxième et troisième tirets de l'article 10 de la CCT de leur substance, dès lors que tout employeur est toujours tenu de délivrer un formulaire C4 comportant le motif précis du chômage. Suivre cette thèse reviendrait à dire que l'employeur qui délivre un formulaire C4 conformément à ses obligations légales se trouverait toujours visé par l'article 6 de la CCT 109 et que c'est toujours la règle de preuve visée à l'article 10, premier tiret, de la CCT 109 qui s'appliquerait. Telle n'a pas pu être la volonté des partenaires sociaux qui ont établi des règles de preuve spécifiques et précises qui trouvent leur sens dans l'architecture générale de demande et de communication des motifs concrets du licenciement telle qu'organisée et sanctionnée par la CCT 109.* ». La cour se rallie entièrement à ce raisonnement.

29. L'article 7 sanctionne le non-respect des obligations de l'employeur : si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une **amende civile forfaitaire** correspondant à deux semaines de rémunération.

Cette indemnité peut être cumulée avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (article 7, §3 de la CCT).

VI.1.2. Application en l'espèce

30. Il n'est pas contesté en l'espèce que Monsieur C. a demandé les motifs concrets de son licenciement par courrier du 16 mai 2022, soit dans le délai de deux mois suivant la fin de son contrat de travail.

¹⁹ C.T. Liège (div. Liège) 16 juin 2020, RG 2016/AL/679

²⁰ C.T. Bruxelles 17 avril 2024, RG 2021/AB/474, disponible sur www.terralaboris.be

31. La SRL COULEUR MAISON indique y avoir répondu par courrier circonstancié du 1^{er} juin 2022, qu'elle produit à son dossier de pièces. Toutefois, Monsieur C. indique n'avoir jamais reçu ce courrier et la SRL COULEUR MAISON est dans l'impossibilité de produire le récépissé de l'envoi postal du 1^{er} juin 2022.

32. Suite à l'interpellation de la FGTB du 17 octobre 2022, la SRL COULEUR MAISON a adressé le même jour à la FGTB par email copie du courrier du 1^{er} juin 2022. Cette communication est toutefois intervenue en-dehors du délai de 2 mois après réception du courrier du 12 mai 2022 et n'a pas été effectuée par courrier recommandé.

33. La cour ne peut dès lors que constater que la SRL COULEUR MAISON ne prouve pas avoir communiqué les motifs concrets du licenciement de Monsieur C. dans les deux mois suivant la demande de Monsieur C. conformément à l'article 5 de la CCT n°109.

34. Par ailleurs, il ne peut être considéré que la SRL COULEUR MAISON a communiqué de sa propre initiative les motifs concrets qui ont mené au licenciement de Monsieur C., comme prévu à l'article 6 de la CCT 109, en délivrant le C4 . La cour estime en effet, tout comme la cour du travail de Bruxelles dans son arrêt précité du 17 avril 2024, et pour les motifs qui y sont repris, que la mention du « *motif précis du chômage* » telle qu'elle figure sur le formulaire C4 ne répond pas aux exigences de l'article 6 de la CCT 109.

35. L'amende civile forfaitaire correspondant à 2 semaines de rémunération est dès lors due, soit la somme de 1.257,04 € brut.

36. Le jugement sera réformé sur ce point.

VI.2. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

V.2.1. Rappel des principes de la CCT n°109

➤ ***Notion de licenciement manifestement déraisonnable***

37. La CCT n° 109 concernant la motivation du licenciement du 12 février 2014 s'applique en cas de licenciement d'ouvriers et d'employés, occupés dans le secteur privé et ayant une ancienneté de minimum 6 mois.

38. L'article 8 de la CCT n°109 définit le **licenciement manifestement déraisonnable** 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* ».

Cette disposition doit être interprétée en ce sens qu'est un licenciement manifestement déraisonnable, celui qui répond à au moins l'un des critères suivants²¹:

- le licenciement se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur et qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ;
- le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

➤ **Indemnisation du travailleur en cas de licenciement manifestement déraisonnable**

39. L'article 9 de la CCT n° 109 prévoit qu'en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur. Cette indemnisation correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération (article 9 § 2).

➤ **Charge de la preuve**

40. La charge de la preuve du licenciement manifestement déraisonnable est réglée à l'article 10 de la CCT 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.

41. La réglementation n'exclut pas que l'employeur puisse invoquer d'autres motifs que ceux repris dans la lettre de licenciement. L'employeur a toutefois la charge de la preuve des

²¹ Voir notamment C.T. Bruxelles 14 avril 2021, RG 2018/AB/445 ; C.T. Bruxelles, 15 mars 2021, inédit, R.G. n° 2018/AB/497 ; C.T. Bruxelles, 28 juin 2019, *J. T. T.*, 2020, p. 73 ; C.T. Liège, div. Liège, ch.3F, 16.6.2020, R.G. n°2018/AL/679, p.12; C. T. Liège, div. Liège, ch.3C, 12.2.2020, R.G. n°2018/AL/781, p.9, juportal

faits qu'il allègue et doit donc dans ce cas prouver la réalité du ou des motifs qui s'ajoute(nt) au(x) grief(s) invoqué(s) à l'appui du licenciement²².

42. Selon une grande partie de la doctrine à laquelle nous adhérons, si l'employeur a communiqué les motifs et que le travailleur conteste ceux-ci, l'article 10, 1^{er} tiret de la CCT n°109 doit être interprété en ce sens que l'employeur a la charge de la preuve, à tout le moins des faits constituant les motifs du licenciement (Il doit démontrer la réalité des faits évoqués dans son courrier) tandis que le travailleur doit apporter la preuve que ce motif, le cas échéant, n'est pas la véritable cause de son licenciement, et, en tout état de cause, que le motif ayant présidé à la rupture est « *manifestement déraisonnable* ».²³ Il s'agit d'une application du droit commun de la preuve énoncé à l'article 8.4., al. 1 et 2 c.civ.

➤ **Etapes du contrôle judiciaire**

43. Il se déduit de ce qui précède que le contrôle judiciaire s'effectue en plusieurs étapes²⁴ :

- Les juridictions du travail vérifient d'abord si les motifs avancés rentrent dans une des trois catégories de motifs légitimes définis par la CCT (= critère de légalité);
- Elles contrôlent ensuite l'exactitude des motifs (= critère de réalité);
- Le juge examine si les faits dont se prévaut l'employeur sont la cause réelle du licenciement (= critère de causalité);
- Le tribunal du travail exerce enfin un contrôle marginal de la pertinence des motifs (= critère de proportionnalité).

44. Si la cour, dans le cadre de cet examen, répond par l'affirmative à une question, elle doit examiner la suivante. Par contre, si la cour, répond par la négative à la question, elle devra considérer que le licenciement est manifestement déraisonnable, sans devoir examiner les suivantes.

²² A. Fry, op cit, p. 65 et les références citées ; C.T. Liège (div. Liège) 16 juin 2020, RG 2016/AL/679 ; C.T. Bruxelles, 6e ch., 24 février 2020, R.G. 2017/AB/592, *J.T.T.*, 2020, p. 256

²³ Voir en ce sens : Trib. trav. Bruxelles (Nl.), 2^e ch., 22 avril 2016, R.G. 15/153/A, inédit ; C.T. Liège, div. Liège, 3e ch., 15 janvier 2019, R.G. 2018/AL/186, *J.T.T.*, 2019, p. 284 ; Trib. trav. Liège, div. Arlon, 3e ch., 11 octobre 2019, R.G. 18/202/A, inédit ; Loïc peltzer et Emmanuel plasschaert, "*la motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014*", *J.T.*, 2014, pp. 387-388 ; Steve Gilson et France Lambinet, "Fifteen shades of C.C.T. 109 – les 15 degrés du 'Manifestement déraisonnable'", dir. Hugo Mormont, in *Droit du travail tous azimuts*, Bruxelles, Larcier, 2016, pp. 368 et 369 ; A-V MICHAUX, S. GERARD, V. SOTTIAUX, Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109). Analyse critique d'une jurisprudence naissante, RDS 2018/3, p. 346 et suiv

²⁴ P. CRAHAY, "Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable", *Ors.* 2014/4, p. 9 ; A. Fry, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in *Actualités et innovations en droit social*, sous la dir. de J. Clesse et H. Mormont, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, p. 68 à 76.

VI.2.2. Application en l'espèce

45. En application de l'article 10 de la CCT n°109, 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. En l'espèce, la SRL COULEUR MAISON n'ayant pas rapporté la preuve qu'elle a notifié à Monsieur C. les motifs concrets de son licenciement conformément aux articles 5 et 6 de la CCT n°109, il lui appartient de prouver le motif du licenciement.

46. La SRL COULEUR MAISON a mentionné les motifs concrets du licenciement de Monsieur C. dans son courrier du 1^{er} juin 2022 (pour lequel il ne peut rapporter la preuve de la notification), transmis également à la FGTB le 17 octobre 2022. Il ressort de ce courrier que Monsieur C. a été licencié suite à des problèmes d'attitude, de comportement et de compétences. Il s'agit donc d'un motif lié à l'aptitude ou la conduite du travailleur. Par ailleurs, le C4 précise : « *Rupture de confiance, manque de cohésion avec le groupe - utilisation obscure du téléphone - remarques générales non prise en compte* ». **Le critère de légalité est bien rempli.**

47. La **réalité des motifs** est également prouvée :

- Les griefs de la SRL COULEUR MAISON à l'égard de Monsieur C. ont fait l'objet d'un premier avertissement en date du 27 octobre 2021. Ce courrier mentionne les griefs suivants :

«
– *présence au boulot sous l'influence d'alcool ;*
– *utilisation très abusive du téléphone sur les temps de travail;*
– *manque de cohésion avec les collègues de travail*
(*en effet, plusieurs d'entre eux ne veulent plus travailler avec vous*); »

Monsieur C. n'a pas contesté cet avertissement.

- Monsieur C. a ensuite fait l'objet d'une évaluation le 28 janvier 2022 laquelle mentionne ce qui suit:

«*Différents points à corriger :*
– *Manque d'écoute, de respect des consignes envers les responsables de chantier et nous-mêmes, tes patrons. Nous ne pouvons pas nous permettre que chaque personne agisse selon ses propres règles, envies,*
– *Quand une remarque est faite, une excuse est toujours trouvée. Les excuses sont des pertes de temps et d'argent. Nous demandons simplement d'écouter les remarques et de se remettre en question par rapport à celles-ci ;*

- *Comme soulevé dans le point précédent, la remise en question est un point également à corriger. La comparaison avec les autres n'est pas nécessaire non plus, chacun a ses défauts et qualités ;*
- Au niveau de la qualité du travail, à l'heure actuelle, il y a un manque de régularité de ta part, tu n'es plus assez précis dans les tâches accomplies ;*
- *Les consignes qui ne sont pas toujours respectées :*
- *les rouleaux n'ont pas à être lavés sur chantier, tout le matériel nécessaire est mis à disposition à l'atelier ;*
- *il n'y a pas d'utilité à nettoyer ses pinceaux entre deux couches;*
- *le GSM au travail est autorisé lors de vos temps de pause et toléré en cas d'appel urgent;*
- *les fiches de travail se remplissent tous les jours en fin de journée, sans exception, cela évite les oublis ;*
- *la fin de journée sur chantier est programmée au minimum pour 15H45 si tout est fini. Le départ de fin de journée de l'atelier se fait quand ce dernier et vos affaires sont rangées, nettoyées ;*
- *Pour les congés du bâtiment, nous avons fait une exception l'année dernière par rapport à la garde de ta fille durant les vacances de juillet. Pour la suite, les congés vous ont été communiqués selon les congés du bâtiment CP124. Ils sont les mêmes pour tous. A vous de vous organiser en fonction.*
- *Au niveau de ton salaire, nous te payons en tant qu'ouvrier spécialisé selon le barème correspondant. À l'heure d'aujourd'hui, il nous paraît tout fait convenable par rapport au travail demandé et aux prestations qui en découlent. Si dans les années futures, nous estimons qu'il peut être augmenté, nous reviendrons de nous-mêmes vers toi comme nous l'avons fait avec un de tes collègues. Il n'est donc pas nécessaire de revenir à la charge régulièrement sur ce point.*

Vu les nombreuses discussions précédentes, relevant ces différents points, il va de soi que la confiance entre nous est rompue. Nous avons besoin de la retrouver pour repartir avec toi sur de bonnes bases. Nous souhaitons réellement prendre le temps pour faire évoluer les choses mais pour ce faire, nous attendons de toi une remise en question importante par rapport aux différents points soulevés, ainsi que des efforts sur le long terme.

Monsieur C. n'a pas non plus réagi à cette évaluation.

- *Aucune amélioration ne semble avoir été constatée dans le comportement de Monsieur C. après l'entretien de fin janvier 2022, puisque l'objet de la convocation à un entretien le 2 mai 2022 mentionnait que «En effet, nous avons, depuis de nombreux mois, beaucoup de points qui nous permettent de dire que tu ne corresponds pas à nos attentes ».*
- *A aucun moment (pas même en termes de conclusions), Monsieur C. n'a contesté les griefs qui lui sont reprochés par son employeur.*

48. Il apparaît des éléments repris ci-avant que ceux-ci sont bien la cause réelle de son licenciement. Monsieur C. fait valoir qu'il n'avait plus reçu d'avertissement depuis le 27

octobre 2021 et que son licenciement ne peut donc être en lien avec son comportement. La cour constate que l'avertissement du 27 octobre 2021 a été suivi d'une évaluation le 28 janvier 2022, au terme de laquelle la SRL COULEUR MAISON a adressé à Monsieur C. la liste de points à corriger. Monsieur C. a été en incapacité de de travail à partir du 28 mars 2022. Au cours de la période de 2 mois suivant l'évaluation, la SRL COULEUR MAISON n'a manifestement pas constaté d'amélioration dans le comportement de Monsieur C., ce qui ressort du motif de la convocation du 28 avril 2022 pour le 2 mai 2022. Monsieur C. ayant refusé de participer à cette réunion, la SRL COULEUR MAISON a pu légitimement déduire qu'il n'y avait aucune volonté d'amélioration dans le chef de Monsieur C., ce dernier n'ayant fait aucune proposition alternative afin de discuter de sa situation . **Le critère de causalité** est donc rempli.

49. En ce qui concerne le **critère de proportionnalité**, il est unanimement admis que le juge ne peut sanctionner que le licenciement qui s'avère être « *manifestement* » déraisonnable, à savoir un licenciement qui, quoique fondé sur la conduite du travailleur, son aptitude ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Les juridictions du travail ne peuvent, de la sorte, sanctionner que l'employeur dont il est évident/dont il saute aux yeux que la décision est déraisonnable²⁵.

En l'espèce, il ressort des éléments du dossier que la SRL COULEUR MAISON avait de nombreux griefs quant à l'attitude et aux compétences de Monsieur C., qui n'ont connu aucune amélioration au cours de la période de 6 mois suivant la notification de l'avertissement. L'évaluation précisait que plusieurs collègues ne souhaitaient plus travailler avec Monsieur C. dans ces conditions. Il n'apparaît dès lors pas déraisonnable pour un employeur de licencier un travailleur, dans le chef duquel il n'a constaté aucune amélioration malgré les diverses mises en garde, avant son retour au travail, son comportement ayant des répercussions non seulement sur la qualité du travail mais également sur les relations avec les autres travailleurs de l'entreprise.

50. La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable doit dès lors être déclarée non fondée. Le jugement sera confirmé sur ce point.

VI.3. L'indemnité pour discrimination fondée sur l'état de santé

V.3.1. Rappel des principes en matière de discrimination

51. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur les critères protégés²⁶.

²⁵ H. DECKERS et P. KNAEPEN, « Le contrôle judiciaire sous l'angle de la CCT 109 » ; in 10 ans d'application de la CCT 109, Anthemis, 2024, p. 324.

²⁶ Article 3 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

52. L'article 4, 4° de la loi du 10 mai 2007 définit ce qu'il faut entendre par critères protégés à savoir : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine ou la condition sociale. Il convient de préciser qu'avant une modification introduite par la loi du 20 juillet 2022 (article 3), la loi visait « *l'état de santé actuel ou futur* ». C'est cette version (avant modification) qui est applicable en l'espèce.

53. L'article 7 de la loi du 10 mai 2007 prévoit que 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.

Le législateur définit la distinction directe comme suit (art. 4, 6°) : « *distinction directe : 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* ».

54. La charge de la preuve d'une discrimination (ou de son absence) est précisé à l'article 28 §1er de la loi : « *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* ».

L'article 28, § 2 de la loi précise que, par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un ou plusieurs des critères protégés, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

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

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

55. Il incombe donc au travailleur de démontrer l'existence d'une discrimination. De simples allégations ne sont par ailleurs pas suffisantes, et doivent être prouvées. En effet, la charge de la preuve repose, dans un premier temps, sur les épaules de la personne qui se prétend victime d'une discrimination. La Cour constitutionnelle a déjà eu l'occasion de le rappeler et de préciser que la preuve à rapporter par la victime doit être une preuve solide : « *A cet égard, 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 a donné*

des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires. La charge de la preuve incombe dès lors en premier lieu à la victime (notamment Doc. parl., Chambre, 2006-2007, DOC 51-2720/009, p. 72). Les faits avancés 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. »²⁷

Une fois que la victime a accompli avec succès sa mission probatoire, c'est alors à l'employeur qu'il incombe de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

56. L'article 18, § 1^{er} de la loi de 2007 prévoit qu'en cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle. La personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

En vertu de l'article 18, § 2, 2° de la loi, si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute.

57. La Cour du travail de Bruxelles a déjà décidé que l'adoption du critère protégé de l'« état de santé actuel ou futur » par loi du 10 mai 2007 se concilie parfaitement avec les dispositions de la loi du 3 juillet 1978²⁸. Les textes ne se contredisent pas, ils se complètent. Ainsi, la circonstance qu'en vertu de l'article 38, §§ 1 et 2, de la loi du 3 juillet 1978, un congé puisse être donné par l'employeur pendant la suspension de l'exécution du contrat visée à l'article 31, § 1^{er}, ne l'autorise pas pour autant à licencier le travailleur en raison de son état de santé actuel ou futur en contravention avec les articles 4, 4°, et 14 de la loi du 10 mai 2007²⁹.

58. Il a également été jugé que la seule coïncidence dans le temps entre l'incapacité de travail et le licenciement ne suffit pas à permettre de présumer que la décision de rompre était fondée, en tout ou en partie, sur l'état de santé du travailleur³⁰.

²⁷ C.const., 12 février 2009, arrêt n° 17/2009, RG n°4359, www.const-court.be

²⁸ C.T. Bruxelles, 6^e ch, 27 février 2023, RG 2016/AB/1201, disponible sur www.terralaboris.be

²⁹ C.T. Bruxelles, 6^e ch, 27 février 2023, RG 2016/AB/1201, disponible sur www.terralaboris.be

³⁰ C.T. Bruxelles, 4^e ch, 13 juillet 2023, RG 20/ab/264, disponible sur [terralaboris](http://terralaboris.be)

VI.3.2. Application en l'espèce

59. Monsieur C. réclame une indemnité forfaitaire correspondant à 6 mois de rémunération pour discrimination sur base de l'état de santé. Il fait valoir une jurisprudence selon laquelle le fait qu'une personne soit licenciée alors qu'elle était en incapacité de travail depuis plusieurs semaines et ce avant qu'elle ne puisse reprendre le travail constituent des indices qui permettent de présumer que le licenciement est en lien avec l'état de santé.

60. La cour considère que le seul fait que le licenciement soit intervenu pendant une période d'incapacité de travail ne peut constituer un indice permettant de présumer une discrimination fondée sur l'état de santé. Monsieur C. ne fait valoir aucun autre élément pour étayer un traitement défavorable.

61. La cour constate par ailleurs que la SRL COULEUR MAISON établit suffisamment que le licenciement de Monsieur C. n'était nullement lié à son absence pour incapacité de travail, mais au comportement et aux aptitudes de Monsieur C. dans le cadre de son travail. La cour a considéré ci-avant que son licenciement n'était pas manifestement déraisonnable.

62. L'indemnité forfaitaire pour discrimination basée sur l'état de santé doit dès lors être déclarée non fondée. Le jugement sera également confirmé sur ce point.

VI.4. Les dépens

VI.5.1. Principes

63. L'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire dispose que « *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 jugement décrète. (...)* ».

64. Le juge doit déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure, conformément aux dispositions du tarif des indemnités de procédure. Ce faisant, il ne méconnaît pas le principe dispositif³¹.

³¹ Cass., 13 janvier 2023, C.22.0158.N, JT, 2023, p. 174 ; J.-F. Van Drooghenbroeck, « Indemnité de procédure et principe dispositif », JT, 2023, p. 175.

65. Conformément à l'article 1017, alinéa 3, du Code judiciaire, l'indemnité de procédure doit être répartie entre les parties en tenant compte des demandes pour lesquelles chacune d'elles obtient gain de cause ou succombe.

VI.5.2. Application en l'espèce

66. La SRL COULEUR MAISON postule la condamnation de Monsieur C. au paiement des dépens de la procédure d'appel, liquidés à 3.139,53 € à titre d'indemnité de procédure.

67. De son côté, Monsieur C. postule la condamnation de la SRL COULEUR MAISON au paiement des dépens de l'instance, liquidés à 3.000 € pour la procédure devant le tribunal et 3.139,53 € pour la procédure devant la cour.

68. La cour constate qu'il s'agit d'un litige évaluable en argent et que le montant des demandes de Monsieur C. s'élève à 28.270,83 €. L'indemnité de procédure de base correspondante s'élève en principe à 3.000 € pour la procédure devant le tribunal, et 3.139,53 € pour la procédure en appel.

69. En l'espèce, la cour constate que Monsieur C. succombe en grande partie dans le cadre de la présente procédure, mais pas totalement, la demande d'amende civile ayant été déclarée fondée en appel.

70. En conséquence, la cour estime qu'il y a lieu de répartir les dépens comme suit:

- 90 % à charge de Monsieur C.;
- 10 % à charge de la SRL COULEUR MAISON.

71. Concrètement, la condamnation aux dépens se répartit comme suit :

- Pour la procédure devant le tribunal :
 - 300 € (10 %) à charge de la SRL COULEUR MAISON;
 - 2700 € (90 %) à charge de Monsieur C..
- Pour la procédure devant la cour
 - 313,95 € (10 %) à charge de la SRL COULEUR MAISON
 - 2.825,58 € (90 %) à charge de Monsieur C.

72. Monsieur C. sera également condamné au paiement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne BAJ pour les deux procédures (22 € devant le tribunal et 24 € devant la cour), dont il s'est déjà acquitté.

VII. La décision de la cour du travail

PAR CES MOTIFS,

La Cour, statuant contradictoirement,

- Déclare l'appel de Monsieur C. recevable et partiellement fondé ;
- Confirme le jugement dont appel en ce qui concerne l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et l'indemnité forfaitaire pour discrimination basée sur l'état de santé ;
- Réforme le jugement en ce qui concerne la demande d'amende civile ;
- Et, statuant à nouveau sur la demande d'amende civile fondée sur la CCT n°109 :
 - La déclare fondée ;
 - Condamne en conséquence la SRL COULEUR MAISON au paiement de la somme brute de **1.257,04 €** à titre d'amende civile forfaitaire, augmentée des intérêts légaux et judiciaires ;
- Condamne les parties aux dépens de l'instance répartis comme suit :
 - Pour la procédure devant le tribunal :
 - 300 € (10 %) à charge de la SRL COULEUR MAISON;
 - 2700 € (90 %) à charge de Monsieur C.
 - Pour la procédure devant la cour
 - 313,95 € (10 %) à charge de la SRL COULEUR MAISON
 - 2.825,58 € (90 %) à charge de Monsieur C.
- Condamne Monsieur C. au paiement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne BAJ pour les deux procédures (22 € devant le tribunal et 24 € devant la cour), dont il s'est déjà acquitté.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Madame P. B., conseillère faisant fonction de président, (conseillère à la Cour du Travail de Mons déléguée à la Cour du travail de Liège, division Namur conformément à l'ordonnance rendue la 23 juin 2025 par le Premier Président de la Cour du Travail de Mons),
Monsieur P. M., conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur J. T., conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de Monsieur D. D., greffier,

Le greffier

Les conseiller sociaux,

La conseillère 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, rue Général Michel, 10 à 5000 NAMUR, le **15 janvier 2026**, par :

Madame P. B., conseillère faisant fonction de président, (conseillère à la Cour du travail de Mons déléguée à la Cour du travail de Liège, division Namur conformément à l'ordonnance rendue la 23 juin 2025 par le Premier Président de la Cour du Travail de Mons),
Madame N. F., greffier,

Le greffier

La conseillère faisant fonction de président