



**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION DE VERVIERS**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 03 FEVRIER 2021.
(1^{ère} chambre)**

R.G. : 20/78/A

Rép: 21/ 372

A rendu le jugement DEFINITIF suivant

En cause de :

Monsieur

L

Domicilié à

Partie demanderesse comparissant par Maître Pascale BABILONE, avocate à
LIEGE 1.

CONTRE :

CT5 SPRL, inscrite à la BCE sous le numéro 0875.731.935

Ayant son siège à 4800 VERVIERS, Rue de la Station, 8C18.

Partie défenderesse comparissant par Maître Céline BELLINASSO loco Maître
Elodie THUNUS, avocate à VERVIERS.

Dans le droit,

VU le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° 20/78/A et notamment la requête introductive d'instance déposée au greffe le 24 janvier 2020, les conclusions et dossier des parties.

VU le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° 20/215/A et notamment la requête introductive d'instance déposée au greffe le 20 mars 2020, les conclusions et dossier des parties

ATTENDU que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire a échoué ;

ENTENDU les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 6 janvier 2021 ;

VU les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré ;

VU le Code Judiciaire.

ATTENDU que les actions sont recevables pour avoir été introduites dans les formes et délai légaux, la partie demanderesse ayant qualité et intérêt pour agir en justice.

Les dossiers étant connexes, il y a lieu de les joindre.

1. ANTÉCÉDENTS

Monsieur L a été occupé, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein, signé le 7 décembre 2011, à partir du 2 janvier 2012, par la S.A SMART FOOD SHOPPING, qui exploitait un "Red Market", devenu depuis "Proxy Delhaize", en qualité de "Partner" d'abord, puis, suivant avenant du 1^{er} décembre 2012, en qualité de "Managing Partner". (p. 1 de son dossier).

A partir du 1^{er} août 2017, les activités de la S.A. SMART FOOD SHOPPING sont reprises par la SPRL CT5 dans le cadre d'un transfert d'entreprise sur base de la C.T.T. 32 bis du 7 juin 1985. (p. 3 du dossier CTS)

Monsieur L est en incapacité de travail depuis 2017, quand il se voit découvrir un cancer en avril 2017. Le 1^{er} février 2019, il est en outre victime d'un infarctus.

Le 13 février 2018, la SPRL introduit une demande de trajet de réintégration auprès du conseiller en prévention-médecin du travail, sur base de l'article 1-4.72 du code du bien être au travail ; dans ce cadre, Monsieur L sera convoqué à plusieurs examens médicaux (les 5 mars 2018, 3 mai 2018, 3 octobre 2018 et 17 décembre 2018).

A l'issue des premiers rendez-vous, il est décidé "qu'il n'est pas opportun actuellement de démarrer un trajet de réintégration pour des raisons médicales" (p. 3 à 11 du dossier L).

Le 4 juin 2019, le conseiller en prévention - Médecin du travail estime Monsieur L apte à reprendre le travail "moyennant le fait de faire un temps partiel médical à 50% à revoir par la médecine du travail dans les 10 jours de la reprise effective du travail." (p. 12 du même dossier), ce que confirme son médecin traitant (p. 14 et 15 du même dossier).

Le 7 juin 2019, Madame B communique à Monsieur L , par un mail de 12h31, son horaire de travail qui prévoit, pour la première semaine, une formation avec horaire adapté et un horaire définitif à partir de la deuxième semaine (p. 16 du même dossier).

Le 11 juin 2019, Madame E indique à Monsieur L , par un mail de 11h09 qu'il doit compléter les documents de reprise du travail, mais indique "Activités ou tâches : réception marchandises - magasinier réassortisseur"...

A 12h47, Monsieur L lui répond qu'il était "assistant de direction" et qu'il importe de ne pas modifier les éléments du contrat de travail (p.17 du même dossier).

A 17h58, Madame D indique à Monsieur L qu'il est impératif de ne pas brûler les étapes et de ne pas l'autoriser à retravailler avant l'établissement d'un plan de réintégration, stipulant en détails ses tâches et activités", ce que CTS doit faire dans un délai de 55 jours. En raison de ces démarches administratives, il ne peut donc pas reprendre le travail le lendemain comme prévu (p. 18 du même dossier).

Le 13 juin 2019, Monsieur L fait parvenir à son employeur un certificat d'incapacité de travail pour la période du 14 juin au 20 août 2019 (p. 9 du dossier CT5).

Le 12 août 2019, Madame E informe Monsieur L que Madame D a obtenu un rendez-vous, sans autre précision, le 26 août afin de discuter de son dossier (p. 19 du dossier L).

Le 27 août 2019, la SPRL CT5 adresse à Monsieur L une lettre de rupture du contrat de travail, prenant cours le 2 septembre 2019, moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 3 mois et 18 semaines, soit un montant estimé à 21.018,35 € (p. 20 du même dossier).

Le 2 septembre 2019, Monsieur L adresse à la SPRL CT5, conformément à la C.C.T 109 du 12 février 2014, une lettre demandant à connaître les motifs concrets de son licenciement ainsi que le détail du calcul de son indemnité de rupture (p. 44 du même dossier).

La SPRL CT5 répond le 16 septembre 2019 dans les termes suivants :

"Il y a lieu de rappeler que vous avez été engagé au sein de l'entreprise SMART par contrat du 7/12/01 en qualité de partners.

Par un avenant du 01/12/2012, votre fonction a été modifiée en "managing partner" à savoir un poste de direction et de confiance.

A la date du 01/08/2017, l'ensemble du personnel SMART a été repris par la société CT5.

Au moment de la reprise, vous étiez en maladie et l'êtes toujours actuellement.

Il y a environ un mois, vous nous avez fait part de votre souhait de réintégrer votre fonction.

Par courrier recommandé du 27/08/2019, nous vous avons notifié votre préavis.

Je vous invite à trouver ci-dessous les réponses à vos questions.

Motifs concrets de votre licenciement

Votre licenciement est motivé par des motifs économiques et organisationnels.

- *Comme vous le savez, la SPRL CT5 a repris le point de vente "Red Verviers" dans le courant de l'année 2017 et l'a transformé en "Proxy Crescend'eau"*

Le plan financier établi lors de la reprise du magasin par la SPRL CT5 prévoyait un chiffre d'affaire de 3.648.000 € pour l'année 2018 (soit 70.153 €/semaine)

Après un mois et demi de fermeture devant permettre la transition entre le "Red Verviers" et le "Proxy Crescend'eau", la SPRL CT5 a réalisé différentes actions, promotions internes, concours et publicités afin d'attirer de nouveaux clients. En effet, la SPRL CT5 était passée d'une clientèle "Red" à une clientèle DELHAIZE de sorte qu'il était nécessaire d'attirer de nouveaux clients.

Malgré l'aide apportée par le groupe DELHAIZE, la SPRL CT5 a enregistré une perte de 52.370,00 € en 2018.

L'aide exceptionnelle qui avait été accordée par le groupe DELHAIZE en 2018 ne sera plus accordée en 2019.

La S.P.R.L CT5 est par conséquent confrontée à d'importantes difficultés financières et de rentabilité.

Par ailleurs, notre cabinet d'expertise comptable a fait savoir à la SPRL CT5 que :

"Depuis le début de la reprise de ce point de vente à DELHAIZE, le handicap de la hauteur des rémunérations, de l'ancienneté du personnel et du nombre de ceux-ci est connu mais n'est pas résorbé suffisamment rapidement. L'exploitation de ce type de magasin devrait afficher 9% de coût de personnel au sens large alors que vous en avez encore 12,25% au 30/06/2019 et 15,2% au 31/12/2018. De nouveau, cette réduction de coût de 3,25% représente un manque à gagner au 30/06/2019 de 50.000 €."

La conclusion est la suivante :

- La société reste dans la situation d'un actif net négatif, ceci implique que la gérance doit continuer à prendre position sur un arrêt de l'activité, ou une continuation de celle-ci sur base d'éléments permettant d'envisager une rentabilité à long terme.

- Sans intervention de DELHAIZE pendant encore deux ans, il sera difficile d'atteindre le break event dans l'exploitation du magasin, compte tenu de la hauteur des frais de personnel et de la difficulté d'atteindre un chiffre d'affaires minimum de 3.830.000,00 € HTVA sur une base annuelle.

Dans ces circonstances, la SPRL CT5 a pris la décision de réduire le nombre des membres du personnel et de supprimer les frais liés aux intérimaires.

Votre licenciement est par conséquent fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

o Par ailleurs, le poste que vous occupiez par le passé au sein de la société SMART est inexistant à l'heure actuelle étant entendu le changement complet d'organisation au sein de la société et la réorganisation complète du personnel.

De plus, vous n'avez pas suivi les formations qui ont été organisées lors de la transformation du "Red Verviers" en "Proxy Crescend'eau". Les règles et procédures propres au groupe DELHAIZE, qui diffèrent fondamentalement des règles et procédures qui étaient applicables au sein du "Red Verviers", vous sont par conséquent inconnues.

Ces éléments ont également été pris en considération lorsque la SPRL CT5 a été contrainte de choisir quels travailleurs devaient être licenciés.

Les motifs de votre licenciement sont dès lors principalement liés aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise et, dans une moindre mesure, à votre aptitude à travailler au sein de l'entreprise.... (p. 45 du même dossier).

Ce courrier comporte aussi le calcul de l'indemnité de rupture fixée à 21.751,22 €, somme qui a été payée (p. 21 du même dossier).

Malgré un échange de courriers entre les parties (p. 46 à 48 du même dossier), aucun accord n'a pu intervenir et la présente procédure a été introduite.

2. DEMANDE

Monsieur L réclame

à titre principal,

- l'indemnité prévue par l'article 18 de la loi du 10 mai 2017, soit un montant brut de 20.945,62 €

- l'indemnité prévue à l'article 8 de la C.C.T 109, soit un montant de 13.695,21 € équivalent à 17 semaines de rémunération.

- une indemnité de 5.000 € à titre de dommages et intérêts.

et à titre subsidiaire, l'une ou l'autre des indemnités prévues soit par la loi du 10 mai 2017, soit par la C.C.T 109, assortie des mêmes dommages et intérêts.

Il estime en effet son licenciement discriminatoire en vertu de la loi du 10 mai 2007 au regard des critères protégés que sont l'état de santé et le handicap.

Il l'estime manifestement déraisonnable au regard des dispositions de la C.C.T 109.

Il invoque également la faute de la SPRL CT5 qui ne s'est pas soumise aux obligations relatives au plan de réintégration qu'elle avait elle-même initié, notamment en s'abstenant de rédiger un rapport indiquant la raison objective pour laquelle elle ne pouvait l'établir et en le privant ainsi de la

chance de conserver un emploi adapté au sein de l'entreprise, ce qui lui a occasionné un dommage matériel et moral en lien causal avec cette faute.

L'ensemble de ces réclamations est contesté tant sur le principe que, pour ce qui concerne le licenciement manifestement déraisonnable, sur le quantum.

3. DISCUSSION

Quant au caractère discriminatoire du licenciement

L'article 4 de la loi du 10 mai 2007, qui transpose en droit belge la Directive européenne 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (ci-après, la Directive) contient les définitions suivantes :

"4° critères protégés : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale;

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;

7° discrimination directe : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

8° distinction indirecte : 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;

9° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II. "

La même loi précise 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 (article 7)".

Des dérogations sont cependant prévues par l'article 8.

"§ 1er. Par dérogation à l'article 7, et sans préjudice des autres dispositions du présent titre, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les domaines visés à l'article 5, § 1er, 4°, 5°, et 7°, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque :

- une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou 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, et ;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante."

L'article 9 dispose que "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."

et l'article 11 que :

"§ 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination prohibée par la présente loi lorsque cette distinction directe ou indirecte est imposée par ou en vertu d'une loi..."

L'indemnisation de la victime d'une discrimination dans le cadre des relations de travail est fixée à l'article 18 § 2, 29 de la même 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; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°"

Si la différence entre discrimination directe et indirecte est parfois ténue, "elle est pourtant d'une importance capitale puisque les moyens permettant de justifier l'une et l'autre sont très différents : si la distinction est indirecte, il suffit que la finalité de la mesure soit légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires ; dans l'autre cas, l'interdiction n'est admissible que si elle est justifiée par une exigence essentielle et déterminante." (F. KEFER, "L'expression des convictions religieuses dans les relations de travail", R.D.S 2017/3 - 30 septembre 2017, p.571, n° 55)

Un mécanisme de partage de la charge de la preuve est mis en place par l'article 28 de cette loi. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. C'est donc alors l'employeur qui supporte le risque de la preuve.

Deux des critères protégés sont invoqués en l'espèce : l'état de santé et le handicap.

La Cour du travail de Liège a étudié, de façon approfondie, la notion de handicap, dans son arrêt du 18 juillet 2017 (RG 2016/AL/484, JURIDAT)

"Ceci appelle deux observations.

La première est que si la directive 2000/78/CE interdit toute discrimination sur base du handicap, elle n'inclut pas l'état de santé dans les critères sur base desquels elle interdit la discrimination (en son article 1er, la directive ne vise que la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle).

Au contraire, la Cour de justice de l'Union européenne s'est explicitement prononcée contre une extension de l'interdiction de discrimination au cas d'une « simple » maladie.

La seconde est qu'une maladie ne peut être considérée comme un handicap au sens de la directive que sous certaines conditions assez strictes.

Notion de handicap

Dès 2006, il ressortait sans ambiguïté de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne qu'une maladie ne peut être assimilée à un handicap. La Cour l'a exprimé dans l'arrêt Chacon Navas :

44 Toutefois, en utilisant la notion de « handicap » à l'article 1er de ladite directive, le législateur a délibérément choisi un terme qui diffère de celui de « maladie ». Une assimilation pure et simple des deux notions est donc exclue.

45 Le seizième considérant de la directive 2000/78 énonce que la « mise en place de mesures destinées à tenir compte des besoins des personnes handicapées au travail remplit un rôle majeur dans la lutte contre la discrimination fondée sur le handicap ». L'importance accordée par le législateur communautaire 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. Pour que la limitation relève de la notion de « handicap », il doit donc être probable qu'elle soit de longue durée.

46 La directive 2000/78 ne comporte aucune indication laissant entendre que les travailleurs sont protégés au titre de l'interdiction de discrimination fondée sur le handicap dès qu'une maladie quelconque se manifeste.

47 Il résulte des considérations qui précèdent qu'une personne qui a été licenciée par son employeur exclusivement pour cause de maladie ne relève pas du cadre général établi en vue de lutter contre la discrimination fondée sur le handicap par la directive 2000/78.

Cette jurisprudence a été confirmée et renforcée dix ans plus tard par l'arrêt Daouidi du 1er décembre 2016, dans lequel la Cour de Justice a précisé sa pensée :

37 Par sa cinquième question, qu'il convient d'examiner en premier lieu, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la directive 2000/78 doit être interprétée en ce sens que le fait qu'une personne se trouve en situation d'incapacité temporaire de travail, au sens du droit national, pour une durée indéterminée, en raison d'un accident du travail, implique, à lui seul, que la limitation de la capacité de cette personne peut être qualifiée de « durable », au sens de la notion de « handicap » visée par cette directive.

(...)

42 C'est la raison pour laquelle, à la suite de la ratification par l'Union de la convention de l'ONU, la Cour a considéré que la notion de « handicap », au sens de la directive 2000/78, doit être entendue 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 (voir arrêts du 11 avril 2013, HK Danmark, C 335/11 et C 337/11, EU:C:2013:222, point 38 ; du 18 mars 2014, Z., C 363/12, EU:C:2014:159, point 76, ainsi que du 18 décembre 2014, FOA, C 354/13, EU:C:2014:2463, point 53).

(...)

45 Dès lors, si un accident entraîne une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, 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 et si cette limitation est de longue durée, celle-ci peut relever de la notion de « handicap », au sens de la directive 2000/78 (voir, par analogie, arrêt du 11 avril 2013, HK Danmark, C 335/11 et C 337/11, EU:C:2013:222, point 41).

46 En l'occurrence, il ressort de la décision de renvoi que M. Daouidi a été victime d'un accident du travail et qu'il s'est luxé le coude gauche, lequel a dû être plâtré. Il y a lieu de constater que, en principe, un tel état physique est réversible.

47 La juridiction de renvoi précise que, à la date de l'audience devant elle dans l'affaire au principal, à savoir six mois environ après cet accident du travail, le coude de M. Daouidi était toujours plâtré et que ce dernier n'était donc pas en mesure d'exercer son activité professionnelle.

48 Dans ces conditions, il est constant que M. Daouidi a subi une limitation de sa capacité, résultant d'une atteinte physique. Dès lors, afin de déterminer si M. Daouidi peut être considéré comme étant une « personne handicapée », au sens de la directive 2000/78, et relever ainsi du

champ d'application de cette directive, il convient d'examiner si cette limitation de sa capacité, 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, est « durable », au sens de la jurisprudence citée au point 42 du présent arrêt.

(...)

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 », figurent 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, ainsi que l'a relevé en substance M. l'avocat général au point 47 de ses conclusions, 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." (voir aussi C.T, Bruxelles, 9 janvier 2013, R.G 2011/AB/668 (JURIDAT). "

Dans son arrêt du 11 juillet 2006 (affaire C-13/05, en cause Chacón Navas), la CJUE précise, en son point 57

"...la maladie en tant que telle ne peut être considérée comme un motif venant s'ajouter à ceux au titre desquels la directive 2000/78 interdit toute discrimination

Une personne qui a été licenciée par son employeur exclusivement pour cause de maladie ne relève pas du cadre général établi en vue de lutter contre la discrimination fondée sur le handicap par la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail"

Dans la mesure où Monsieur L. était atteint d'un cancer, pour lequel il a été soigné et où, au moment du licenciement, il se déclarait prêt à reprendre le travail à tout le moins à temps partiel, il ne peut être considéré comme porteur d'un handicap ni au sens de la directive 2000/78, ni au sens de la loi anti-discrimination du 10 mai 2007 de sorte qu'il n'y a pas lieu d'examiner l'existence d'une discrimination éventuelle de ce chef.

La reconnaissance du droit aux allocations pour personnes handicapées par le SPF Sécurité sociale est sans incidence à cet égard, les critères retenus pour l'évaluation du "handicap" au sens de cette législation étant fondamentalement différents de ceux pris en compte dans la directive et dans la loi précitées.

Dans le même arrêt, la Cour du travail de Liège étudie également le critère de l'état de santé actuel et futur.

"Le critère de l'état de santé actuel ou futur ne trouve pas son origine dans la législation européenne mais est propre au droit belge.

Le choix des adjectifs « actuel ou futur » peut interpeler mais s'explique dans le cadre d'une analyse historique. La Cour se réfère à la brillante analyse qui a été réalisée sur la notion d'état de santé actuel ou futur par la Cour du travail néerlandophone de Bruxelles dans un arrêt récent, qui rappelle que ce critère protégé provient de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination. Il y a donc lieu de se référer aux travaux préparatoires de cette loi pour appréhender la notion d'état de santé actuel ou futur.

Il ressort de ces travaux préparatoires que certains parlementaires trouvaient ce critère d'état de santé futur beaucoup trop large. Ils ont été rassurés par les précisions de leurs collègues : ce que les auteurs de la loi avaient en vue était d'interdire les tests génétiques prédictifs ou la prise en compte systématique de l'hérédité comme motif de refus d'embauche. Sur le plan du droit social, car le droit des assurances était également visé, il s'agissait de protéger un travailleur atteint d'une maladie dégénérative, dont le diagnostic existe au moment de l'embauche, mais dont l'évolution, à ce moment, ne rend pas le candidat inapte à l'exercice de la fonction postulée .

Avec la Cour du travail néerlandophone de Bruxelles et la Cour du travail d'Anvers, notre Cour considère que ce critère protégé n'interdit en rien de prendre en compte l'état de santé passé. On est donc très loin du cas de figure de M. T. En effet, en l'espèce, il ressort du litige relatif à l'accident du travail que M. T., malgré une incapacité permanente partielle de travail de 6%, est à nouveau apte au travail depuis le 6 décembre 2012. Le licenciement intervenu le 12 février 2013, qui invoque un taux d'absentéisme trop élevé en raison de ses absences médicales, intervient à un moment où il est apte à reprendre le travail - qu'il a d'ailleurs voulu reprendre selon ses dires. Le licenciement ne peut dès lors se référer qu'à ses absences passées" (ibidem).

L'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles dont fait état Monsieur L. se fonde sur la constatation que la "question de l'état de santé a orienté de manière immédiate et déterminante l'attitude de la société face à la demande de reprise à mi-temps" avec "une défiance a priori à l'égard de l'état de santé actuel et futur" de l'intéressé, ce qui n'apparaît pas en l'espèce.

La C.C.T N° 95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail, conclue au sein du CNT et rendue obligatoire par A.R. du 11 janvier 2009 (MB du 4 février 2009) interdit toute discrimination fondée sur le passé médical.

Cette C.C.T ne contient toutefois aucune disposition relative à un système de preuve ni à un régime d'indemnisation forfaitaire.

Le licenciement n'est pas motivé par l'état de santé de Monsieur L. mais par le fait que, durant sa longue absence pour maladie, la situation de l'entreprise avait changé sur le plan commercial et surtout financier et que son poste avait dû, même sous une autre forme, être pourvu.

Il en découle que ce n'est pas l'état de santé actuel ou futur ni même l'état de santé passé qui a justifié le licenciement. Il ne s'agit dès lors pas d'un licenciement en violation d'un critère protégé par la loi anti-discrimination.

A la date du licenciement en effet, Monsieur L. était déclaré apte à travailler, à mi-temps médical, tant par son médecin traitant que par la médecine du travail.

Les certificats médicaux postérieurs ne servent qu'à couvrir Monsieur L. dans l'attente de l'établissement d'un plan de réintégration.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

Quant au caractère manifestement déraisonnable du licenciement

L'article 8 de la C.C.T 109 du 12 février 2014 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", indépendamment des circonstances de ce licenciement.

La rédaction de la première partie de cet article est calquée sur l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, qui ne concernait jusque-là que les ouvriers.

La C.C.T 109 ajoute une condition à l'article 63 à savoir que "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, ce contrôle restant marginal dans la mesure où "l'employeur dispose d'une liberté d'action en ce qui concerne la gestion de son entreprise et peut opérer un choix entre des alternatives de gestion raisonnables. 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" (commentaire de la C.C.T) (Compendium social 17-18, VV VAN EECKOUHTE et V. NEUPREZ, tome 3, p. 2616 n° 4576).

L'article 10 de la C.C.T. 109 détermine en outre qu'en cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

"- 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..."

Cette règle retranscrit presque textuellement l'article 870 du code judiciaire. Il s'en déduit raisonnablement que l'intention des rédacteurs de la C.C.T 109 a été de confirmer l'application, dans cette hypothèse, des règles de droit commun de la preuve inscrites dans les articles 870 du code judiciaire et 1315 al. 1 du Code civil et traduites par le principe *actori incumbit probatio* (A. FRY, *ibidem*, p. 97, et les références citées) ou "Chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue." (article 870 C.J.).

A l'appui du licenciement de Monsieur L. la SPRL CT5 invoque des motifs "liés aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise et, dans une moindre mesure, à son aptitude à travailler au sein de l'entreprise", sur base notamment d'un courrier de son bureau comptable du 6 août 2019 (p. 10 de son dossier).

Il résulte de façon incontestable des éléments du dossier que la situation financière de l'entreprise était déficitaire et que les frais de personnel étaient pointés par le bureau comptable comme une des causes majeures de ce déficit.

Deux autres travailleurs ont d'ailleurs été licenciés en 2019 (avril et mai) ainsi qu'au début de l'année 2020 (février et mars), soit un total de 8 travailleurs, y compris Monsieur L. sur les 17 encore occupés au 1^{er} janvier 2018 (p. 17 et 18 du dossier CT5) .

Que le choix des travailleurs à licencier pour répondre aux objectifs financiers de la société se soit, notamment, porté sur Monsieur L. qui, du fait de sa longue absence, n'avait jamais travaillé au sein de la nouvelle organisation et n'en connaissait pas le fonctionnement, ne peut être considéré comme manifestement déraisonnable, sous réserve d'une discrimination dont il aurait fait l'objet (*quod non*).

Ce chef de demande ne peut donc pas non plus être accueilli.

Quant au non respect du trajet de réintégration.

Malgré ces éléments, une reprise du travail a été envisagée par la SPRL CT5 à partir du 12 juin 2019 (p. 6 du dossier).

Ce n'est que lorsque Monsieur L. a fait valoir légitimement que les "activités et tâches" qui lui étaient désormais dévolues (à savoir celles de magasinier réassortisseur) ne correspondaient aucunement à celle qu'il exerçait avant son incapacité (assistant de direction) que les difficultés sont apparues et que la communication entre les parties a été rompue, la SPRL CT5 reportant sans cesse l'échéance pour des motifs administratifs et juridiques, Monsieur L. ne parvenant pas, malgré ses demandes à avoir un rendez-vous avec les responsables de la SPRL (p. 21 du même dossier).

Or, l'article I.4-74 du code du bien-être au travail dispose que :

"§ 1er. L'employeur établit un plan de réintégration en concertation avec le travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail et, le cas échéant, d'autres personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration :

1° après avoir reçu l'évaluation de réintégration, lorsqu'il s'agit d'une Inaptitude temporaire telle que visée à l'article I.4-73, § 4, a);

2° après l'expiration du délai pour introduire un recours conformément à l'article I.4-80, ou après réception du résultat de la procédure de recours qui confirme la décision du conseiller en prévention-médecin du travail, lorsqu'il s'agit d'une Inaptitude définitive telle que visée à l'article I.4-73, § 4, c).

§ 2. Le plan de réintégration contient une ou plusieurs des mesures suivantes, de la façon la plus concrète et détaillée possible :

- a) une description des adaptations raisonnables du poste de travail;
- b) une description du travail adapté, notamment du volume de travail et de l'horaire auquel le travailleur peut être soumis, et le cas échéant, la progressivité des mesures;
- c) une description de l'autre travail, notamment du contenu du travail que le travailleur peut effectuer, ainsi que le volume de travail et l'horaire auquel le travailleur peut être soumis, et le cas échéant, la progressivité des mesures;
- d) la nature de la formation proposée en vue d'acquérir les compétences qui doivent permettre au travailleur d'effectuer un travail adapté ou un autre travail;
- e) la durée de validité du plan de réintégration.

Le cas échéant, le conseiller en prévention-médecin du travail remet le plan de réintégration au médecin-conseil qui prend une décision sur la reprise progressive du travail et l'incapacité de travail visées à l'article 100 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994. Le plan de réintégration mentionne cette décision. Si nécessaire, l'employeur adapte le plan de réintégration.

§ 3. L'employeur remet le plan de réintégration au travailleur :

1° dans un délai de maximum 55 jours ouvrables après réception de l'évaluation de réintégration lorsqu'il s'agit d'une inaptitude temporaire telle que visée à l'article I.4-73, § 4, a);

2° dans un délai de maximum 12 mois après réception de l'évaluation de réintégration, lorsqu'il s'agit d'une inaptitude définitive telle que visée à l'article I.4-73, § 4, c).

§ 4. Un employeur qui, après la concertation visée au § 1er, n'établit pas de plan de réintégration parce qu'il estime que cela est techniquement ou objectivement impossible, ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés, le justifie dans un rapport. Il remet ce rapport au travailleur et au conseiller en prévention-médecin du travail dans les mêmes délais que ceux visés au § 3, et le tient à disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance."

Ainsi, lorsque le 11 juin 2019, Madame D. signale à Monsieur L. avoir "55 jours ouvrable à partir de la réception de l'évaluation du médecin conseil pour rédiger un plan de réintégration" (dont la procédure a été initiée à la demande de l'employeur), ce délai, qui est un délai maximum, a commencé à courir depuis le 4 juin 2019, date de la décision du Conseiller en prévention-médecin du travail et de sa communication aux parties. (p. 12 du dossier L.).

Et, lorsque le licenciement intervient le 27 août 2019, ce délai est largement expiré, sans qu'aucune démarche visant à établir ce plan n'ait été effectuée conformément au § 1^{er} de l'article I.4-74.

Contrairement à ce que soutient la SPRL CT5, Monsieur L. ne s'est pas opposé aux "aménagements" qui lui étaient initialement proposés en termes d'horaire de travail et il résulte clairement des correspondances échangées que rien n'a été discuté entre les parties concernant une "adaptation de travail en termes de responsabilités", la reprise du travail de Monsieur L. étant soumise à la condition unilatérale d'une modification fondamentale des fonctions qui étaient les siennes avant son incapacité.

La circonstance que les "règles et procédures propres au groupe DELHAIZE, qui diffèrent fondamentalement des règles et procédures qui étaient applicables au sein du "Red Verviers", soient inconnues de Monsieur L. pour lequel une formation d'une semaine était d'ailleurs initialement prévue, ne constitue pas un obstacle dirimant à son retour au travail.

Même si l'on peut ainsi retenir une faute dans le chef de la SPRL CT5, ni le Code du bien-être au travail ni le Code pénal social ne prévoient de sanction à l'encontre de l'employeur.

Le Tribunal n'aperçoit pas en quoi "la procédure du trajet de réintégration aurait ainsi été détournée de son objet ou de sa finalité".

Il appartient en outre à Monsieur L. , sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, d'établir, outre la faute, le dommage et le lien de causalité entre cette faute et le dommage.

Monsieur L. invoque à cet égard la perte d'une chance de conserver son emploi, suite notamment à l'absence de concertation avec la direction de l'entreprise.

Il reste toutefois en défaut d'établir l'existence de cette chance, dans la mesure où la situation financière de l'entreprise ne s'est pas améliorée (il y a eu deux licenciements en 2020) après son départ et où son état de santé s'est encore dégradé postérieurement à son licenciement (voir rapport du docteur BOXHO, p. 58 de son dossier).

Ce chef de demande ne peut non plus être accueilli.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Dit les demandes recevables

Joint les dossiers repris sous les numéros de rôle général 20/78/A et 20/215/A

Dit les demandes non fondées.

En déboute le demandeur

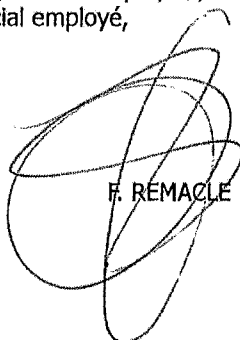
Condamne le demandeur aux dépens, liquidés pour chacune des parties à l'indemnité de procédure de 3.000 € (outre 20 € de contribution au fonds d'aide juridique).

AINSI JUGE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION VERVIERS (1ère chambre), composée de :

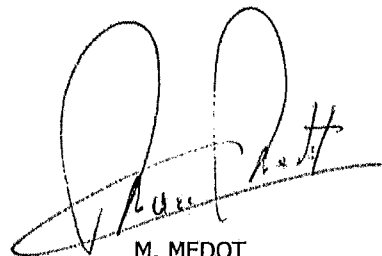
Madame Ghislaine RASKIN, Juge, Président la chambre,
Madame Florence REMACLE, Juge social employeur,
Monsieur Marc MEDOT, Juge social employé,
qui ont participé au délibéré,



G. RASKIN



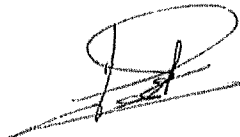
F. REMACLE



M. MEDOT

et prononcé en langue française par **Madame Ghislaine RASKIN**, Juge au Travail de LIEGE -
DIVISION DE VERVIERS, à l'audience publique de la 1ère chambre du **TRIBUNAL DU TRAVAIL**
DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS, le **03 FEVRIER DEUX MILLE VINGT et UN**, assistée
de Monsieur Laurent HEUSSCHEN, greffier.

Le Juge,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'R' followed by a horizontal line and some smaller strokes.

G. RASKIN

Le Greffier

A handwritten signature in black ink, featuring a long horizontal line with a vertical stroke intersecting it near the left end, and some smaller strokes to the right.

L. HEUSSCHEN