



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire

2025 /

R.G. Trib. Trav.

23/429/A

Date du prononcé

13 janvier 2026

Numéro du rôle

2025/AN/2

En cause de :

*****C/
ASBL**

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

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 licenciement discriminatoire (état de santé)

EN CAUSE :

Monsieur ***

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

CONTRE :

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

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

ayant comparu par Maître O B, avocat à 5500 DINANT,

•
• •

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 21 octobre 2024 par le tribunal du travail de Liège, division Dinant, 2^e chambre (R.G. n° 23/429/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 15 janvier 2025 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour et invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 18 février 2025 ;
- l'ordonnance rendue le 18 mars 2025, 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 envoyée le 19 mars 2025 ;
- les conclusions de la partie intimée, remises au greffe de la cour le 15 avril 2025 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante reçu au greffe de la cour le 3 décembre 2025 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée reçu au greffe de la cour le 3 décembre 2025 ainsi que le dossier complémentaire reçu au greffe de la cour le 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 5 septembre 2023, Monsieur M. a sollicité la condamnation de l'ASBL :

- au paiement d'un montant brut provisionnel de 14 524,71 € au titre d'indemnité forfaitaire égale à six mois de rémunération pour discrimination sur base de l'état de santé, en vertu de la loi du 10 mai 2007 prohibant certaines formes de discrimination ;
- au paiement d'un montant brut provisionnel de 10 288,33 € (équivalent à 17 semaines de rémunération) à majorer des intérêts au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, en vertu de la CCT n° 109 concernant la motivation du licenciement ; ou, subsidiairement, de la même somme du chef de licenciement abusif, sur pied de l'article 1382 du Code civil ;
- au paiement d'un montant provisionnel de 1 € du chef de tout autre avantage, arriéré ou indemnité auquel il pourrait prétendre en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties, à majorer des intérêts judiciaires ;
- au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à 3 000 €, à majorer des intérêts judiciaires.

Par jugement du 21 octobre 2024, le tribunal du travail a considéré en substance que :

- il ne peut être reproché à l'ASBL d'avoir agi de manière déraisonnable ou abusive en procédant au licenciement de Monsieur M., celui-ci étant fondé sur des motifs qui ont un lien avec sa conduite et aurait été décidé par tout employeur normalement prudent et diligent ;
- Monsieur M. n'avance aucun fait qui permet de présumer valablement l'existence d'une discrimination fondée sur son état de santé.

Le tribunal du travail a dès lors :

- dit le recours de Monsieur M. non fondé ;
- débouté celui-ci de ses demandes ;
- condamné Monsieur M. aux dépens, soit l'indemnité de procédure liquidée dans le chef de l'ASBL à 3 000 €.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, Monsieur M. sollicite la condamnation de l'ASBL :

- au paiement d'un montant brut provisionnel de 14 524,71 € au titre d'indemnité forfaitaire égale à six mois de rémunération pour discrimination sur base de l'état de santé, en vertu de la loi du 10 mai 2007 prohibant certaines formes de discrimination ;
- au paiement d'un montant brut provisionnel de 10 288,33 € (équivalent à 17 semaines de rémunération) à majorer des intérêts au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, en vertu de la CCT n° 109 concernant la motivation du licenciement ; ou, subsidiairement, de la même somme du chef de licenciement abusif, sur pied de l'article 1382 du Code civil ;
- au paiement d'un montant provisionnel de 1 € du chef de tout autre avantage, arriéré ou indemnité auquel il pourrait prétendre en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties, à majorer des intérêts judiciaires ;
- au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à 3 000 €, à majorer des intérêts judiciaires.

L'ASBL sollicite pour sa part en substance la confirmation du jugement entrepris et la condamnation de Monsieur M. aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure d'appel d'un montant de 3 139,53 €.

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

Monsieur M. a été occupé à dater du 2 mars 2015 comme employé économe par l'ASBL, d'abord dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, puis dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Le 25 novembre 2022, l'ASBL a adressé par courrier recommandé à Monsieur M. l'écrit suivant :

« Notre organe d'administration prend hier connaissance du courriel que vous adressez d'initiative, le 17 novembre 2022, à Monsieur O., auditeur financier auprès de l'AVIQ.

Si nous apprécions les liens - en l'espèce, privilégiés - tissés par l'un de nos collaborateurs avec notre pouvoir subsidiant et ne contestons nullement l'opportunité d'une demande de renseignement, celle dont ici question ne manque pas de nous interpeler.

Il fut décidé, le 7 novembre 2022, lors d'une réunion de l'équipe administrative à laquelle vous avez participé que toute dépense, à partir de 1 €, postulerait désormais

un examen comparatif des prix d'achat afin de motiver le choix, à opérer par la direction, de l'un ou l'autre fournisseur ou prestataire.

Cette stratégie nouvelle, vivement conseillée par Monsieur N., comptable consulté par nos soins, fut entérinée, le 17 novembre 2022, par l'organe d'administration de notre ASBL.

Nous nous interrogeons :

- À quel titre, vous êtes-vous cru autorisé à solliciter l'AVIQ alors que la décision de la direction et de l'O.A. était consommée et connue de vous ?*
- Pourquoi vous êtes-vous permis d'agir ainsi, sans en informer préalablement la direction (i) et avoir obtenu son autorisation (ii) ?*

Nous tenons le comportement ici querellé d'autant plus répréhensible qu'il porte à l'extérieur - qui plus est, à notre pouvoir subsidiant - une question purement interne, au demeurant définitivement tranchée (i) et qu'il n'appartient pas, fût-ce sous couvert de demande de renseignement, à un quelconque membre de notre personnel d'en contester extra-muros la réponse (ii).

Plus grave encore, vous avez jugé opportun, la réponse de votre interlocuteur en votre possession, de lui conférer un caractère public en la diffusant - votre courriel assorti de points d'exclamation - à vos collègues de travail et à notre organe d'administration. Avec la jurisprudence, nous considérons que le droit de critique est légitime dès lors qu'il procède de la liberté d'expression garantie au travailleur.

À rebours, il ne peut être utilisé avec outrecuidance par le travailleur, certaines décisions, tel cet arrêt de la cour du travail de LIÈGE, allant in casu jusqu'à conclure au motif grave :

"Est un motif grave, au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le fait pour un travailleur de formuler des critiques concernant la gestion de la société en présence d'un client de l'entreprise, lorsque ces critiques sont de nature à porter atteinte à la crédibilité de l'entreprise et de sa direction" (14 octobre 2011, Chron. D. S., 2013, p. 120).

En outre, et comme vous le savez, le travailleur a, aux termes de l'article 17 de la loi précitée du 3 juillet 1978, l'obligation notamment d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat.

Nous décelons dans votre attitude un refus caractérisé de vous conformer aux décisions - que vous les acceptiez ou non - prises par nos deux directrices - auxquelles nous renouvelons ici notre totale confiance - et avalisées par notre O.A.

Cette même jurisprudence décide que l'insubordination prenant la forme d'un refus de suivre les instructions est, en principe, constitutive de motif grave.

Comme déjà relevé, votre contestation de l'autorité est patente dès lors que vos interrogations sont portées d'initiative à la connaissance d'un tiers (de surcroît, pouvoir subsidiant) et teintées d'ironie.

Sur la base de votre exercice outrancier du droit de critique et de votre attitude d'insubordination, nous vous infligeons, par la présente, un avertissement écrit en exécution de l'article 22 du règlement de travail de notre ASBL.

Il vous est adressé, à la fois, par pli simple et pli recommandé.

Nous formons sincèrement le vœu que cette sanction disciplinaire vous ouvre les yeux et vous incite à revoir globalement votre comportement à l'égard de l'autorité. »

Monsieur M. a contesté cet avertissement par un courrier de son conseil en date du 7 décembre 2022, dont le contenu est le suivant :

« Je suis consulté par Monsieur M. à la suite de l'avertissement daté du 25 novembre 2022, qu'il ne peut admettre.

Des renseignements en ma possession, je présume que cet avertissement repose sur les courriels suivants :

- *Celui du 17 novembre 2022 par lequel Monsieur M. demande à la personne de référence au sein de l'AVIQ - avec laquelle il n'a aucune relation particulière -, les seuils des montants d'engagements financiers à partir desquels une étude comparative de prix doit être réalisée.*
Dans ce courriel, Monsieur M. précise que son questionnaire s'inscrit dans la réorganisation de validation des dépenses au sein de l'ASBL et précise que ses collègues sont débordées dès lors qu'elles effectuent une étude comparative pour chaque dépense de quelque montant que ce soit.
- *La réponse du lendemain de son interlocuteur, qui est une réponse objective sans considération négative quelconque à l'égard de l'ASBL et qui ne peut profiter qu'à son bon fonctionnement.*
- *Le courriel de Monsieur M. du 18 novembre 2022 relayant cette information auprès de ses collègues et de vous-même, sans commentaire aucun.*
- *Son courriel du même jour en réponse à sa collègue, qui signale que nonobstant, la comparaison de prix s'effectuera pour tout achat futur et dans lequel il se contente de réagir en donnant son avis selon lequel c'est alourdir inutilement les modalités d'acquisition. En même temps, il demande les diverses décisions du conseil d'administration relativement à l'organisation interne de l'ASBL, ce qui démontre son intérêt relativement aux consignes. Ce n'est en soi que positif et peu importe la ponctuation.*

Il n'y a dans ces courriels absolument aucun propos dénigrant envers qui que ce soit et certainement pas envers l'organe de direction ou le conseil d'administration.

Ils sont limités à une destination interne au service, sans publicité envers des tiers au sens bien compris de la décision de la cour du travail de Liège que vous évoquez en l'interprétant extensivement.

Monsieur M. exerce les fonctions de comptable interne au sein de l'ASBL depuis mars 2016, voici presque sept années, sans que la moindre critique n'ait été dirigée envers lui et ses compétences.

Or, compte tenu de leur responsabilité, il est de jurisprudence que les cadres ont le droit et même le devoir de formuler des critiques concernant la gestion ou la structure financière de l'entreprise à l'égard des personnes qui sont habilitées en interne à les entendre.

La cour du travail de Liège l'a rappelé dans un arrêt du 16 octobre 2016, posant pour seules limites des propos dénigrants et virulents en présence de tiers, limites qui ne sont absolument pas rencontrées en l'espèce.

D'autre part, la cour du travail de Bruxelles considère que le fait d'interpeler l'autorité subsidiant n'est pas une critique répréhensible, ce qui est d'autant moins le cas en l'espèce qu'il s'agit d'une question d'information utile à la gestion de l'association.

Je ne vois dès lors pas en quoi réside l'outrecuidance dont vous faites état.

Enfin, il ne peut y avoir de refus caractérisé de se conformer aux décisions, si par ailleurs on n'en est pas informé, par le seul fait de poser des questions légitimes.

On entend par insubordination le refus de suivre les ordres, ce qui n'est pas le cas en l'espèce par le simple fait de poser des questions ou d'exiger la clarté en ce qui concerne les tâches qui sont imposées.

Enfin, avant de procéder à un avertissement écrit, il eût été de bon aloi d'entendre préalablement le travailleur en ses explications.

C'eût été respecter les droits de la défense du travailleur.

Pour les raisons qui précèdent, je réitère la contestation formelle de la pertinence de l'avertissement fait à Monsieur M., de surcroît au regard du fait que l'avertissement est de catégorie trois sur l'échelle des sanctions prévues à l'article 22 du règlement de travail et alors qu'il n'a fait jusqu'alors l'objet d'aucune critique.

Aussi, à la considérer fondée (quod non) sur des griefs pertinents, la sanction se révélerait disproportionnée.

La contestation de Monsieur M. intervient certes au-delà du délai de trois jours prévu par l'article 24 du règlement de travail, mais ce délai n'a cependant pas été porté à sa connaissance par votre courrier du 25 novembre.

La présente vous est adressée sans reconnaissance préjudiciable et sous toute réserve généralement quelconque pour Monsieur M., qui, fondamentalement, espère retrouver la sérénité qui s'impose dans ses relations de travail.

Je vous invite à la verser à son dossier. »

Par courrier du 21 décembre 2022 adressé à son conseil, l'ASBL indiquera à Monsieur M. maintenir la sanction prise à son égard en ces termes :

« Nous accusons réception de votre courrier du 7 décembre 2022 et revenons sur l'avertissement infligé, le 25 novembre 2022, par notre ASBL à Monsieur M.

Après examen des arguments invoqués, nous maintenons la sanction prise à l'égard de votre client.

Nous ne pouvons accepter, comme déjà amplement motivé dans notre courrier du 25 novembre 2022, l'exercice outrancier du droit de critique et l'attitude d'insubordination dont Monsieur M. a fait preuve.

Pour rappel, le travailleur a, aux termes de l'article 17 de la loi précitée du 3 juillet 1978, l'obligation notamment d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat.

Nous profitons de l'occasion pour éclaircir les points suivants :

- *Nos deux directrices ne se sont jamais montrées indisponibles à l'égard de votre client au motif qu'elles étaient "débordées".*
- *Monsieur M. occupe la fonction officielle d'employé économe (et non de comptable interne) au sein de notre ASBL.*
- *Il n'a pas le statut de "cadre".*
- *Il exerce ses missions sous l'autorité de nos deux directrices (ses supérieures hiérarchiques).*
- *Le dernier courriel envoyé par votre client lors des échanges intervenus le 18 novembre 2022 était bel et bien teinté d'ironie - en témoigne la ponctuation particulière utilisée à cette occasion - et n'avait aucune connotation positive.*
- *Monsieur M. était présent tant lorsque Monsieur N. a préconisé ledit examen comparatif des prix d'achat que lors de la réunion interne du 7 novembre 2022 au cours de laquelle la décision de procéder de la sorte fut actée.*
- *L'article 24 de notre règlement de travail prévoit que "le travailleur peut introduire un recours contre toute décision lui infligeant une sanction. Ce recours devra être établi par écrit adressé à l'employeur dans les trois jours calendrier de la notification de la sanction lui infligée".*

Ceci étant, nous formons sincèrement le vœu que pareil incident grave ne se reproduise plus et ne perturbe pas la poursuite de nos relations de travail. »

À partir du 18 janvier 2023, Monsieur M. est en incapacité de travail.

Par courrier du 1^{er} mars 2023, Monsieur M. s'est vu notifier par l'ASBL son licenciement à dater du 2 mars 2023, moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis d'un montant brut de 14 524,71 €, équivalent à 24 semaines de rémunération.

Le formulaire C4 porte comme motif précis du chômage : « *Actes d'insubordination répétés – exercice outrancier du droit de critique – difficultés relationnelles graves.* »

Par courrier recommandé du 6 mars 2023 de son conseil, Monsieur M. a sollicité de son employeur la communication des motifs concrets de son licenciement, en application des articles 3 et 4 de la C.C.T. n° 109.

Par courrier recommandé du 15 mars 2023, l'ASBL a communiqué ceux-ci en ces termes :

« Nous vous notifions, par la présente, les motifs concrets ayant conduit notre ASBL à mettre fin, le 2 mars 2023, à votre contrat de travail d'employé.

1. Notre décision de renoncer à vos services est d'abord fondée sur votre aptitude et votre conduite au travail, dont les exemples repris ci-après, dûment prouvés, sont l'illustration.

- *Divergences de vues/objet social de l'ASBL*

Le 26 août 2022, en vue d'une réunion d'équipe administrative, vous envoyez un mail à la direction faisant fonction, la coordination administrative et la cheffe éducatrice du service concernant une "réorganisation du service". Alors que la mission première de notre ASBL consiste à offrir du répit aux familles, vous proposez une nouvelle organisation lésant ces dernières tant en termes de choix de séjours que de nombre de jours d'ouverture par mois, dans le principal intérêt de l'équipe éducative.

- *Conflit avec la directrice absente/dépôt d'un dossier à son rencontre*

Le 6 octobre 2022, vous informez Madame D. et Madame H., codirectrices faisant fonction en l'absence de Madame D., de votre mal-être au sein de l'ASBL. Votre épouse ayant démissionné en juillet 2021, vous êtes persuadé que Madame D. vous en tient rigueur et que, partant, elle vous met à l'écart (rétention d'informations, isolement vis-à-vis de l'équipe éducative...). Vous faites également part de certains dysfonctionnements financiers et managériaux observés par ses soins.

À cette occasion, vous remettez aux codirectrices faisant fonction un document, rédigé par vos soins, transmis en 2021 à votre syndicat ainsi qu'un dossier, rédigé par votre épouse, établissant la liste des manquements imputables, selon elle, à Madame D. (relevé de plusieurs mois voire années en arrière).

- *Conflit avec la directrice absente/Incitation du personnel/Exercice outrancier du droit de critique*

Le 16 octobre 2022, vous contactez Madame D., Madame D. et Madame H. via Messenger (dans un groupe créé, par Madame D., dans l'objectif de partager une information juridique à propos des ASBL) afin de les convaincre d'adresser un courrier commun à notre organe d'administration. Vos propos - dont extrait ci-après - sont virulents et les mots employés sont remplis de haine

"[...] Nous attendons un signal fort de notre employeur. Pour ma part, il me semble que Madame D. n'ait plus sa place en tant que décisionnaire, autocratique et autoproclamée au sein de notre ASBL. Certains parleront de son 'bébé', mais, pour suivre la même métaphore, lorsqu'un 'bébé' subit des maltraitances, la garde des géniteurs leur est retirée. [...] J'escompte vivement un pas de côté de la part Madame D. [...]."

*Une rencontre est organisée par Madame H. pour clarifier la situation : un tel message ne sera, en aucun cas, signé par la codirection en place, l'essentiel étant pour Madame D. et Madame H. de faire perdurer le beau projet porté par l'ASBL *** et non d'évincer Madame D. Votre réponse est alors sans équivoque : "Pour moi, l'un ne va pas sans l'autre."*

- *Insubordination/exercice outrancier du droit de critique*

Le 18 novembre 2022, vous prenez l'initiative de solliciter l'AVIQ sur une question purement interne et tranchée alors que la décision de la direction faisant fonction et de l'organe d'administration est consommée et connue de vous. Vous conférez ensuite un caractère public à la réponse de votre

interlocuteur en la diffusant - votre courriel assorti de points d'exclamation - à vos collègues de travail et à notre organe d'administration.

Votre attitude dépassant les limites de l'exercice normal du droit de critique et s'analysant en un refus caractérisé de vous conformer aux décisions - que vous les acceptiez ou non - prises par nos deux directrices faisant fonction, notre ASBL vous inflige, le 25 novembre 2022, une sanction disciplinaire prenant la forme d'un avertissement écrit. Cet avertissement a ensuite donné lieu à des échanges écrits entre votre avocat et notre ASBL. Nous déplorons l'absence, depuis cet incident, d'une quelconque remise en question de votre part.

- *Erreurs dans l'encodage des prestations auprès du secrétariat social*

En décembre 2022, nous constatons un versement anormal en faveur d'un membre de notre personnel dû à des erreurs dans l'encodage des prestations (jours fériés) auprès de notre secrétariat social. Nous clarifions la situation lors de notre entrevue du 21 décembre 2021 et vous adressons, le 27 décembre 2022, un rappel à l'ordre.

- *Insubordination/non-respect de l'horaire de travail*

Nous constatons sur vos fiches de pointage que, depuis l'absence de Madame D. pour incapacité de travail (juin 2022), vous vous autorisez, à plusieurs reprises (exemples : octobre 2022 : 13 minutes ; novembre 2022 : 17 minutes ; décembre 2022 : 18 minutes) et sans autorisation préalable, à quitter votre lieu de travail de manière anticipée.

- *Erreur dans la situation financière de l'ASBL*

Par mail du 5 janvier 2023, vous informez la direction faisant fonction de la très bonne situation financière de l'ASBL pour l'année 2022. Quatre jours plus tard, nous recevons une facture de notre secrétariat social relative au paiement des cotisations ONSS pour le dernier trimestre 2022 d'un montant de plus de 50 000 €, amputant ainsi largement les bénéfices annoncés ! Madame D. avait pourtant préalablement attiré votre attention à ce sujet (échanges de mails).

- *Tenue de propos déplacés en public*

Le 12 janvier 2023, vous tenez, en présence de vos collègues, des propos déplacés au papa - qui vient de perdre son épouse - d'une bénéficiaire. Nous clarifions la situation lors de notre entrevue du lendemain.

- *Conflits avec la directrice absente/droit de critique outrancier*

Vous dénigrez le travail, voire la personne, de Madame D. durant son absence (juin 2022 à février 2023), tant devant vos collègues qu'en présence de personnes externes à l'ASBL. Nous relevons, par exemple, que vous émettez, le 21 octobre 2022, des accusations graves, devant Madame de V. (notre trésorière) et Monsieur N. (le comptable externe de notre ASBL), à l'encontre de l'époux de Madame D. portant sur une double facturation de prestations (une facture serait payée directement par Cap 48 et l'autre par l'ASBL). À son retour (1^{er} février 2023), pourtant, Madame D. nous prouve, preuves à l'appui (extraits de compte) le contraire.

Le caractère répétitif de vos agissements singulièrement répréhensibles et sans aucune remise en question en devient aujourd'hui intolérable.

2. Notre décision de licenciement se fonde ensuite sur des motifs de gestion de notre ASBL.

Votre attitude, peu collaborative, et de nature à générer des conflits, entraîne une ambiance tendue dans l'équipe ne nous permettant plus de garantir ni sa cohésion ni une gestion saine des relations interpersonnelles en son sein.

Dans ce contexte délétère, vos collègues de travail ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions avec la sérénité et l'efficacité requises.

Au vu de votre attitude qui met en cause Madame D. et votre mépris vis-à-vis d'elle, la situation est devenue ingérable, notamment depuis qu'elle a réintégré ses fonctions le 1^{er} février 2023.

En tant qu'employeur, nous ne pouvons laisser perdurer une telle situation conflictuelle et préjudiciable au bon fonctionnement de notre ASBL.

3. Au vu de ce qui précède, notre organe d'administration a été amené à prendre, en termes de gestion, ses responsabilités.

C'est, en définitive, tant votre aptitude et votre conduite (1.) que les conséquences en résultant en termes de gestion (2.) qui nous ont contraints à prendre la décision que tout employeur normal et raisonnable eût prise, dans de telles circonstances, de renoncer à vos services moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. [...] »

IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL

1. La position de Monsieur M.

Monsieur M. fait valoir en substance que :

- en ce qui concerne l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable :
 - il a été licencié en l'absence de tout élément nouveau ou manquement de sa part postérieurement à l'avertissement du 22 novembre 2022, circonstance qui remet en cause le lien causal entre les motifs allégués et la rupture du contrat de travail ;
 - il s'était aperçu de dysfonctionnements relativement aux modes de passation des marchés et commandes, pouvant conduire à une prise d'intérêt illégale au profit de l'époux ou de proches de la directrice de l'ASBL, ce qui l'a mené à questionner l'autorité publique, de manière générale et prudente, sur la passation des marchés, puis eu égard à sa fonction, à informer l'organe de direction de l'ASBL ;
 - dans ces circonstances, le licenciement est déraisonnable et abusif, s'apparentant à une mesure de représailles à la suite de sa critique raisonnable d'un mode de fonctionnement aux limites de la légalité ;
- en ce qui concerne l'indemnité pour discrimination sur base de l'état de santé :

- la chronologie des faits, soit son licenciement alors qu'il était en incapacité de travail et qu'aucune remarque ne lui avait été formulée depuis l'avertissement du 25 novembre 2022 jusqu'à sa mise en incapacité, permet de présumer que le licenciement est en lien avec son état de santé ;
- l'ASBL échoue à renverser cette présomption.

2. La position de l'ASBL

L'ASBL fait valoir en substance que :

- en ce qui concerne l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable :
 - il y a eu de la part de Monsieur M. une répétition de comportements contraires à l'intérêt de l'ASBL, à la réalité et à la bonne foi, celui-ci répandant des accusations fantaisistes, soit en externe, soit en interne, ainsi que des rumeurs auprès de ses collègues dans le but de chercher à créer un « mouvement » contre la direction ;
 - Monsieur M. n'a à aucun moment montré une certaine forme d'amendement, a persisté à mener un combat relevant de « l'idée fixe » et destiné à nuire aux responsables de l'ASBL, qu'il poursuit encore à l'heure actuelle ;
 - son licenciement avait pour but de protéger l'ASBL de ses agissements, dont l'impact a été conséquent, non seulement sur l'ambiance générale au sein de l'ASBL, mais aussi au niveau des conséquences psychologiques dans le chef de certains dirigeants malmenés (ce qui a pu conduire à l'intervention du CESI, à l'intervention d'une cellule psychosociale ou encore à certains suivis psychologiques individuels...) ;
- en ce qui concerne l'indemnité pour discrimination sur base de l'état de santé :
 - Monsieur M. n'apporte pas le moindre élément ;
 - c'est une multiplication de comportements répréhensibles, mais tout à fait étrangers à son état de santé qui ont conduit au licenciement.

3. La décision de la cour du travail

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

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

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.

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 ;
- 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:

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.

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.

- 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 Monsieur M. les motifs concrets ayant, selon lui, conduit à son licenciement, en conséquence 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 :

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.

- 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 relève notamment que :

- l'ASBL produit aux débats le courriel adressé par Monsieur M. à l'AVICQ le 17 novembre 2022, dont le contenu est le suivant :

« Bonjour Monsieur O.,

Pourriez-vous me renseigner quant aux obligations que nous demande l'Avicq en ce qui concerne les appels d'offres ?

Effectivement, nous sommes en train de mettre en ordre les protocoles de validation des dépenses au sein de notre ASBL.

À partir de quel montant doit-on faire trois demandes à des commerçants ou prestataires de services ?

Pour l'instant mes collègues sont débordées, car trois appels d'offres sont effectués pour chaque achat à partir de un euro !

*Serait-il possible de vous demander de m'éclairer à ce sujet, car nous gagnerons beaucoup d'énergies si un montant minimum pour les appels d'offres était déterminé.
[...]*

Il n'est donc nullement question en ce document de démarches effectuées par Monsieur M. à la suite de la découverte de dysfonctionnements relativement aux modes de passation des marchés et commandes pouvant conduire à une prise d'intérêt illégale au détriment de l'ASBL, mais bien ainsi que l'indique l'ASBL, d'une tentative d'échapper à l'application de normes établies par son employeur, qui s'apparente dès lors à un acte d'insubordination. Cette contestation de l'autorité de l'employeur, au mépris de l'obligation d'agir conformément aux ordres donnés en vue de l'exécution du contrat, a en outre pris un caractère critique vis-à-vis de l'ASBL et a été portée à la connaissance d'un tiers.

- Monsieur M. ne conteste pas avoir adressé le 16 octobre 2022 un message à certains de ses collègues (dont les codirectrices de l'ASBL faisant alors fonction en raison de l'absence de sa directrice, Madame D.), en lequel il indiquera notamment :

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.

*« [...] Sans doute serait-il pertinent de rédiger à quatre mains une lettre à l'intention de notre employeur afin de lui faire part de notre désaveu et surtout de notre perte de confiance quant aux lacunes, aux dysfonctionnements, aux transgressions délictueuses de notre direction. [...] Dès lors qu'il est avéré qu'au sein de notre ASBL, il y a eu des dérives clientélistes quant aux prestataires de services désignés de manière unilatérale par madame D., mettant en exergue les favoritismes dont ont bénéficié des membres de sa famille, il nous paraît primordial de rétablir une gestion éthique de ***. [...] Pour ma part, il me semble que [Madame D.] n'ait plus sa place en tant que décisionnaire, autocratique et autoproclamée au sein de notre ASBL. Certains parleront de son "bébé", mais pour suivre la même métaphore, lorsqu'un "bébé" subit des maltraitances, la garde des géniteurs leur est retirée. [...] »*

À l'estime de la cour, de tels propos excèdent manifestement ce qui peut être considéré comme étant l'exercice légitime du droit de critique d'un travailleur, d'une part s'agissant d'accusations graves qui s'avèreront non établies ainsi qu'il sera dit *infra*, et d'autre part au vu de l'outrance de leur formulation, un tel manque d'égard envers un supérieur hiérarchique étant de nature à saper l'autorité de l'employeur.

- en date du 24 janvier 2022, une dénonciation anonyme sera adressée au parquet, dont le contenu est le suivant :

*« Par la présente je vous fais part de CONFLITS D'INTÉRÊTS entre la directrice de l'ASBL ***, Madame D. et l'ASBL *** [...].*

Depuis des années, des travaux sont effectués par la menuiserie M., dont le directeur se trouve être le mari de Madame D.

Il y a donc CONFLIT D'INTÉRÊTS avec l'ASBL et enrichissement personnel et privé pour le couple D. /M.

Le montant des travaux dépasse certainement la centaine de milliers d'euros. [...] »

À la suite de cette dénonciation, seront notamment entendus :

- le 7 novembre 2022, Monsieur B., président de l'ASBL ;
- le 7 octobre 2023, Madame D., alors codirectrice de l'ASBL ;
- le même jour, Monsieur Mo., l'époux de Madame D. ;
- le 15 mars 2024, Mesdames H. et D., codirectrices de l'ASBL ;
- le 3 avril 2024, Me L., membre du conseil d'administration de l'ASBL ;
- le 18 avril 2024, Madame Ha., membre du conseil d'administration de l'ASBL ;

L'ensemble de ces personnes attribueront, à tort ou à raison, la dénonciation en question à la volonté de nuire à Madame D. de Monsieur M.

- le 16 février 2023, Monsieur O., auditeur à l'AVICQ.

Le dossier répressif ouvert à la suite de cette dénonciation anonyme fera l'objet d'un classement sans suite par le procureur du Roi de Namur.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, la cour constate que le licenciement de Monsieur M. trouve bien son origine dans la conduite de Monsieur M., et qu'il ne peut être considéré au vu de son comportement que son licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur

normal et raisonnable, de sorte qu'il ne peut être qualifié de manifestement déraisonnable ou abusif.

Monsieur M. n'est dès lors pas fondé à revendiquer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ou abusif 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 licenciement discriminatoire

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, parmi lesquels figure l'état de santé.

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. »

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 »

La loi anti-discrimination de 2007 organise 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'étendue⁷. 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 constitutionnelle⁸ 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

⁷ Article 18 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

⁸ Cour constitutionnelle, 12/02/2009, n°17/2009, www.juridat.be

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.

Application

Depuis le 27 octobre 2022, en raison des contestations ayant eu lieu lorsqu'une distinction était fondée sur un état de santé passé, le critère de « l'état de santé actuel ou futur » est remplacé par le critère de « l'état de santé » dans la loi anti-discrimination.

La cour, comme une majeure partie de la jurisprudence, se rallie à cet égard à la doctrine⁹ qui avait cours en la matière, selon laquelle une distinction fondée sur l'état de santé passée du travailleur est visée par la loi du 10 mai 2007 dès lors qu'elle peut être rattachée à des appréhensions de l'employeur quant à son état de santé actuel ou futur, et qui relève que :

« En règle, un licenciement motivé par les absences médicales passées du travailleur est intrinsèquement lié à des inquiétudes quant à son état de santé actuel ou futur et, partant, au critère expressément protégé de "l'état de santé actuel ou futur".

En effet, si l'employeur agit ainsi, c'est en général par crainte que de telles absences ne se reproduisent. Sinon, pourquoi procéderait-il à un licenciement alors qu'il peut de nouveau compter sur les services de son travailleur ? En réalité, même si le travailleur reprend ses prestations, la fragilité de son état de santé dans le passé (voire également dans le présent) suscite l'inquiétude dans le chef de l'employeur de nouvelles absences ou d'une capacité physique ou mentale diminuée.

Un tel licenciement est donc visé par la loi du 10 mai 2007 au travers du critère de "l'état de santé actuel ou futur".¹⁰ »

En l'espèce, la cour estime que Monsieur M. ne démontre pas l'existence de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination sur la base de l'état de santé actuel ou futur, la

⁹ A. MORTIER, M. SIMON, « Licencier en raison des absences médicales passées : une discrimination ? », *J.T.T.*, 2018, liv. 1300, p. 84 ; dans le même sens, C. Bayart, *Discriminatie tegenover differentiatie*, Gand, Larcier, 2004, p. 391 ; E. BREMS, « Nieuwe discriminatiegronden in de Wet Bestrijding Discriminatie », *De Wet Bestrijding Discriminatie in de praktijk*, Anvers, Intersentia, 2004, p. 55 ; A. MAES, « What's in a name : discriminatie op basis van huidige of toekomstige gezondheidstoestand of legitiem ontslag op basis van de negatieve gevolgen van de afwezigheid op de onderneming », note sous T.T. Bruxelles, 13 juin 2016, *J.T.T.*, 2018, p. 14 ; R. BLANPAIN, « Werknemers worden gediscrimineerd wegens gezondheidstoestand », *Juristenkrant*, 2008, liv. 174, p. 13.

¹⁰ A. MORTIER, M. SIMON, *op. cit.*, p. 84.

seule coïncidence dans le temps entre une période d'incapacité de travail et le licenciement ne permettant pas de présumer que l'employeur a pris la décision de rompre le contrat en raison de l'état de santé (actuel ou futur) du travailleur, lorsque, comme en l'espèce ainsi qu'il a été dit ci-dessus, replacée dans son contexte, il appert qu'elle a été prise pour des motifs liés à l'attitude de l'intéressé.

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

c) Quant à la demande de condamnation de l'ASBL au paiement de la somme provisionnelle de 1 € du chef de tout autre avantage, arriéré ou indemnité auquel Monsieur M. pourrait prétendre en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties

La cour de céans ne peut que constater que Monsieur M. ne fournit aucune justification pertinente à cette demande.

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, Monsieur M. sera donc condamné 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 Monsieur M., en application de l'article 1017, alinéa 1^{er} du Code judiciaire, aux dépens d'appel de l'ASBL, fixés à la somme de 3 139,53 € 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.