



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Numéro du répertoire 2025 /
R.G. Trib. Trav. 23/151/A
Date du prononcé 1^{er} octobre 2025
Numéro du rôle 2024/AL/367
En cause de : J SA C/ M F

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-C

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
arrêt contradictoire

Contrat de travail – employé – licenciement moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis – demande d'une indemnité pour licenciement discriminatoire sur base de l'état de santé (actuel ou futur) Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination
--

EN CAUSE :

La SA J, inscrite à la Banque-Carrefour des entreprises sous le numéro, dont le siège est établi à

partie appelante, ci-après dénommée « *la société J* » ou « *l'employeur* »,
ayant pour conseils maître J. L. et maître M. H., avocats à 4031 ANGLEUR,
et ayant comparu par maître J. D., qui a substitué ses confrère et consœur

CONTRE :

Monsieur F M, RRN, domicilié à et faisant élection de domicile, pour les besoins de la procédure, chez son conseil maître A. L., avocat à 4000 LIEGE,
partie intimée, ci-après dénommée « *Monsieur M.* » ou « *le travailleur* »,
ayant comparu par maître C. C., qui a substitué sa consœur

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 10 septembre 2025, et notamment :

- l'arrêt avant dire droit rendu le 8 aout 2025 par la cour de céans identiquement composée, ordonnant une réouverture des débats à l'audience publique du 10 septembre 2025 et toutes les pièces y visées ;
- l'apostille de l'auditorat général de Liège, remis au greffe de la cour le 21 aout 2025, précisant que son Office n'émettrait aucun avis dans cette demande fondée sur la loi

du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination qui lui avait été communiquée conformément à l'article 764, 12°, du Code judiciaire.

Lors de l'audience publique du 10 septembre 2025, les parties ont été représentées, ont pris acte que le ministère public n'émettrait aucun avis, s'en sont référées aux plaidoiries ayant eu lieu devant le même siège lors de l'audience du 25 juin 2025 ainsi qu'aux écrits de procédure et dossiers déjà déposés. La cause a ensuite été prise en délibéré.

I. LA DEMANDE ORIGINAIRES – LE JUGEMENT DONT APPEL – LES DEMANDES EN APPEL

I.1. La demande originaire

1.

Par requête du 13 janvier 2023 et sur base du dispositif de ses conclusions de synthèse prises devant le tribunal, monsieur M. demande la condamnation de son employeur au paiement de la somme nette de 32.608,35 EUR correspondant à six mois de rémunération brute, au titre d'indemnité forfaitaire pour licenciement discriminatoire, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 24 juin 2022. Il demande également la condamnation de l'employeur aux dépens (3.000 EUR étant l'indemnité de procédure et 24 EUR étant la contribution due au fonds d'aide juridique).

2.

L'employeur conclut au non fondement de la demande. Il demande la condamnation de monsieur M. à l'indemnité de procédure (3.000 EUR) ou à tout le moins, la compensation des dépens et l'autorisation de consigner les sommes auxquelles il serait condamné.

I.2. Le jugement dont appel

3.

Par jugement du 12 avril 2024, le tribunal a condamné l'employeur à payer à monsieur M. la somme de 32.608,35 EUR nets correspondant à six mois de rémunération brute au titre d'indemnité forfaitaire pour licenciement discriminatoire, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 24 juin 2022. Il a fait droit à la demande de cantonnement et a condamné l'employeur aux dépens (3.000 EUR +24 EUR).

4.

Le tribunal a retenu que monsieur M. apportait à suffisance de droit la preuve d'éléments permettant de présumer l'existence d'une discrimination basée sur l'état de santé et que l'employeur ne rapportait pas la preuve d'un motif réel étranger à l'état de santé de monsieur M.

I.3. Les demandes en appel

I.3.1. La demande de la partie appelante, l'employeur

5.

Sur base de sa requête d'appel et du dispositif de ses conclusions de synthèse prises en appel, l'employeur demande à la cour de déclarer son appel recevable et fondé, de réformer le jugement dont appel et de débouter monsieur M. de ses prétentions en le condamnant aux dépens des deux instances, l'indemnité de procédure étant liquidée à 3.000 EUR par instance. A titre subsidiaire, il est demandé de compenser les dépens.

I.3.2. La demande de la partie intimée, monsieur M.

6.

Sur base du dispositif de ses conclusions de synthèse prises en appel, monsieur M. demande à la cour de statuer ce que droit quant à la recevabilité de l'appel et de le dire non fondé. Monsieur M. demande donc la confirmation du jugement dont appel et la condamnation de l'employeur aux dépens des deux instances, l'indemnité de procédure d'appel étant liquidée à la somme de 3.139,53 EUR.

II. LES FAITS

7.

La société J. a notamment pour activité la mise au point de solutions technologiques à grande échelle pour répondre aux besoins environnementaux durables. Elle offre des services et des équipements associés dans les secteurs de l'énergie, de la défense, de l'industrie, de l'environnement, des transports et des infrastructures.

8.

Par courriel du 1^{er} mars 2022, une consultante externe en recrutement fixe un entretien avec monsieur M., candidat *Project Manager* en mentionnant à l'attention du collègue interne à l'entreprise chargé de tenir cet entretien : « (...) *Tu verras rapidement dans l'entretien qu'il vaut vraiment la peine d'être rencontré, que ce soit au niveau de sa motivation très bien construite pour le poste et pour [le département concerné étant l'hydraulique], son rythme et niveau intellectuels, son argumentaire très pertinent, sa vision claire au niveau de ses attentes professionnelles, ses compétences transversales et notamment communicationnelles très utiles pour le poste, ses compétences techniques acquises par ses différentes expériences, ou encore ses connaissances linguistiques en anglais et en néerlandais. (...)* ».

9.

Le *curriculum vitae* de monsieur M. mentionne l'obtention d'un master en ingénierie aérospatiale à l'ULG, d'un master en dynamique aérospatiale à l'université de Cranfield en Angleterre (2010/2015) et d'un master en gestion auprès de l'école de gestion de l'université de Liège HEC (2016/2019). Il a travaillé en Angleterre et en Belgique comme ingénieur (*CFD Engineer, Design Engineer et Quality Engineer*) dans le secteur de l'aéronautique de 2015 à 2022.

10.

Les parties sont contraires en fait quant au contenu de l'expérience professionnelle acquise au moment de l'engagement par la société J.

Monsieur M. conteste toute expérience spécifique dans le domaine d'action de la société J. (il vient du secteur de l'aéronautique) et toute expérience de gestion de projets.

L'employeur estime, quant à lui, sur base du *curriculum vitae* de monsieur M., que ce dernier met en avant une expérience dans la gestion de projets en regard de son dernier emploi (nonobstant l'absence de qualification de cet emploi comme *Project Manager*) : « *J'ai fait en sorte que les fournisseurs de pièces usinées de S. répondent aux exigences de qualité les plus élevées en résolvant les problèmes. J'ai contribué à l'industrialisation de nouvelles sources en suivant la planification, en résolvant et en anticipant les problèmes* »¹ (pièce 17 du dossier de pièces de l'employeur).

11.

En date du 23 mars 2022, monsieur M. a conclu un contrat de travail de cadre, à durée indéterminée, prenant cours au plus tard le 30 mai 2022, avec la société J. Le contrat de travail a effectivement pris cours le 11 avril 2022 (pièce 5 du dossier de pièces du travailleur). Monsieur M. est engagé pour exercer la fonction de *Project Manager* pour compte du secteur environnement en acceptant la politique de mobilité des cadres en vigueur dans l'entreprise (pièce 1 du dossier de pièces de l'employeur et pièce 2 étant le descriptif de la fonction / pièce 1 du dossier de pièces du travailleur). Il sera affecté au département « eau ».

12.

Monsieur T., *Deputy Business Director*, supérieur hiérarchique chargé de former monsieur M. précise : « (...) *Lors de l'arrivée de François M, j'ai investi beaucoup de temps de travail à le former, lui expliquer les fondements des marchés publics, lui présenter les divers contacts chantiers. Fort de son expérience en gestion de projets, nous avons passé moins de temps sur cette partie. François M. a été embauché en tant que Project manager expérimenté. (...)* » (pièce 10 du dossier de pièces de l'employeur).

13.

¹ Traduction libre par la cour de « *I made Safran machined parts suppliers meet the highest quality requirements by solving issues. I helped industrialise new sources by following the planning, solving and anticipating problems* ».

Des réunions hebdomadaires étaient prévues dans le cadre de la supervision de monsieur M. par monsieur T. pour suivre l'avancement des projets (pièce 10 du dossier de pièces de l'employeur).

14.

L'employeur précise sans être contredit que monsieur M. est en incapacité de travail les 12 et 13 avril 2022, lendemain et surlendemain de son entrée en service et le 24 mai 2022.

15.

Monsieur M. est en incapacité de travail pour cause de maladie du 8 au 15 juin 2022 selon certificat médical daté du 8 juin 2022. L'incapacité de travail est prolongée du 16 au 22 juin 2022 selon certificat médical du 15 juin 2022 et ensuite du 23 au 29 juin selon certificat médical du 23 juin 2022 (pièce 3 du dossier de pièces de l'employeur / pièce 2 du dossier de pièces du travailleur).

16.

Le deuxième certificat médical justifiant de la prolongation de l'incapacité de travail du 16 au 22 juin a été annoncé le 15 juin et réceptionné le 16 juin par l'employeur. Monsieur M. avait informé monsieur T. de cette prolongation par message WhatsApp du 15 juin à 21:18. Monsieur T. en prend acte à 21:23 en ces termes « *Bonsoir François. Je prends bonne note et t'avoue que cela ne m'arrange pas du tout surtout en pleine revue financière. Je souhaite que tu mettes un message d'absence sur ta boîte mail pour que tes clients sachent que tu es en maladie. Bien à toi* ». Monsieur T. accuse réception du certificat médical le lendemain 16 juin et lui demande, toujours par message, « *François. Sais tu préparer ta revue financière quand même car c'est vraiment très important. Sonne à Simon ou Jean Christophe pour t'aider. Cela m'arrangerait. Merci* ». Monsieur M. répond immédiatement « *Je comprends que c'est important et que ça nous fasse stresser. Mais là, je ne suis pas en état de faire quoi que ce soit. La douleur au dos est d'ailleurs en partie due au stress. Sache que j'aurais préféré fêter mon anniversaire avec des collègues comme vous qu'être alité. J'espère que tu le comprendras. Bien à toi* ». Le 20 juin, monsieur T. répond à monsieur M. : « *Bonjour François. Désolé je vois que mon message n'est pas parti. Je vais m'occuper de la revue financière. Elle est facile car tu es en début de chantier. Désolé pour cet état de stress. Je ne me rendais pas compte. Je pensais que tout se passait bien. Il faut que te me le dises. Tu ne peux pas laisser le stress monter. On trouvera une solution dès que tu rentres ne te tracasse pas. Courage à toi et reviens nous vite* ». (pièce 7 du dossier de pièces du travailleur et pièce 25 du dossier de pièces de l'employeur).

17.

Un échange de courriels interne au service RH daté du 21 et 22 juin 2022 mentionne que monsieur M. sera « *vraisemblablement licencié le 23 juin 2022* ». Monsieur T. qui est mis en copie de cet échange le 22 juin précise qu'il a envoyé un message à monsieur M. pour avoir des nouvelles. La demande est restée sans réponse. Il écrit : « *(...) Donc surprise demain : certificat ou présent ? tel sera la question de demain. (...)* ». Le licenciement est confirmé le

dans la suite de cette échange interne dans la suite et en réponse au courriel de monsieur T. en ces termes : « *Ok tiens nous au courant. De toute façon, si il rend de nouveau un certificat, on le licenciera quand même* » (pièce 27 du dossier de pièces de l'employeur).

18.

Le certificat médical justifiant de la prolongation de l'incapacité du 23 au 29 juin a été adressé par courriel du 23 juin à 16:34 (pièce 3 du dossier de pièces du travailleur).

Par message du 23 juin à 08:59, monsieur T. demande à monsieur M. de lui confirmer qu'il est à la formation VCA. A 10 :37, il adresse un autre message mentionnant qu'il apprend que monsieur M. n'est pas à cette formation et lui demande de s'expliquer. La réponse est donc adressée par ce courriel de monsieur M. du même jour à 16:34 qui dénonce par ailleurs la méfiance que monsieur T. manifeste à l'égard de monsieur M. qui ressent beaucoup de stress communiqué par monsieur T. au travers de ses messages, ses demandes d'explication sur son état de santé et de travail en période d'incapacité de travail pourtant justifiée (pièce 3 du dossier de pièces du travailleur).

19.

Par courrier recommandé du 24 juin 2022, l'employeur licencie monsieur M. moyennant paiement d'une indemnité de rupture (pièce 4 du dossier de pièces de l'employeur / pièce 4 du dossier de pièces du travailleur).

20.

Le formulaire C4 délivré en date du 7 juillet 2022 mentionne comme motif précis du chômage : « *absences répétées entraînant une désorganisation du travail* » (pièce 5 du dossier de pièces du travailleur).

21.

Par courrier recommandé du 2 novembre 2022, le conseil de monsieur M. dénonce un licenciement discriminatoire en raison de son état de santé et réclame le paiement de l'indemnité forfaitaire (pièce 5 du dossier de pièces de l'employeur / pièce 6 du dossier de pièces du travailleur).

III. LA DECISION DE LA COUR

III.1. La recevabilité de l'appel

22.

Il n'apparaît d'aucune pièce du dossier que le jugement dont appel a été signifié. Les autres conditions sont remplies. L'appel est recevable.

III.2. Le fond

III.2.1. Les dispositions applicables et leur interprétation²

23.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination interdit notamment la discrimination fondée sur l'état de santé (actuel ou futur dans la version applicable au moment du licenciement litigieux)³.

24.

Cette loi transpose en droit belge 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. La législation belge va même au-delà de cette directive puisqu'elle s'applique également en dehors des relations de travail et que la liste des critères protégés inclut également l'état de santé et une caractéristique physique ou génétique qui ne sont pas visés par la directive.

25.

La loi du 10 mai 2007 n'a pas défini la notion d'« état de santé actuel ou futur » mais ses termes sont clairs. La notion couvre « tous les éléments relatifs à l'état de santé du travailleur au moment de la mesure litigieuse et dans le futur par rapport à ce moment » et s'oppose à l'état de santé passé⁴.

Le recours aux travaux préparatoires, singulièrement à ceux de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, ne se justifie donc pas sur ce point, même si la loi du 10 mai 2007 en est « l'héritière » et cultive le principe de « conservation de l'acquis ».

Il n'est pas faux de souligner, en tirant argument desdits travaux préparatoires, que, par les mots « état de santé actuel ou futur », le législateur a voulu viser les tests génétiques prévisionnels et d'autres tests médicaux prédictifs. Par contre, il est réducteur et contraire au sens clair de ces mots d'en déduire qu'il n'y aurait pas place pour d'autres applications⁵.

² C. trav. Bruxelles, 8 novembre 2024, RG. 2024/AB/76 ; F. SCHAPIRA, « Le licenciement pour désorganisation causée par l'incapacité de travail : dix ans de jurisprudence », *Orientations*, 2025/1, p. 2 à 21 ; M. DAVAGLE, « Incapacité et inaptitude au travail : droits et obligations de l'employeur et du travailleur », *Etudes pratiques de droit social, Guide social permanent*, Kluwer, 2025, p. 760 à 775.

³ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 30 mai 2007, art. 4, 4°. La loi du 20 juillet 2022 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination en ce qui concerne le motif de discrimination fondé sur l'état de santé, entrée en vigueur le 27 octobre 2022, a ainsi remplacé les termes « *l'état de santé actuel ou futur* » par les termes « *l'état de santé* ». Selon les travaux préparatoires, cette modification se justifie par le fait que la terminologie utilisée (état de santé actuel ou futur) « *ne protège pas contre la discrimination fondée sur un état de santé antérieur. Cette proposition de loi vise à élargir le critère utilisé afin que l'on soit toujours protégé contre la discrimination fondée sur un état de santé.* » (Proposition de loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination en ce qui concerne le motif de discrimination fondé sur l'état de santé, *Résumé, Doc.*, Parl., 2020-2021, n° 2227/001, p. 1).

⁴ C. trav. Bruxelles, 3 octobre 2022, R.G. n°2020/AB/522.

⁵ C. trav. Bruxelles, 3 octobre 2022, R.G. n°2020/AB/522.

26.

Cette loi anti-discrimination s'applique à toutes les personnes, « *tant pour le secteur public que pour le secteur privé* » en ce qui concerne les relations de travail⁶ et précise expressément qu'elle s'applique à la « *décision de licenciement* »⁷. Plus généralement, les lois anti-discrimination définissent les relations de travail comme suit : « *les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement* »⁸.

27.

Dans les domaines qui relèvent du champ d'application des lois anti-discrimination, toute forme de discrimination est interdite⁹. Par conséquent, les lois interdisent notamment toute discrimination directe ou indirecte.

28.

La discrimination directe est la distinction directe, fondée sur un critère protégé qui ne peut être justifiée conformément à la loi.

La distinction directe est, quant à elle, définie comme suit « *la situation qui se produit lorsque, sur la base du [critère protégé], 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* »¹⁰.

Autrement dit, existe-t-il une distinction directe qui consiste en un traitement défavorable fondé sur un critère protégé subi par une personne revêtue dudit critère par rapport à une personne de référence qui en est dépourvue et qui se trouve actuellement, historiquement ou hypothétiquement dans une situation comparable?¹¹

29.

La discrimination indirecte est la distinction indirecte fondée sur un critère protégé qui ne peut être justifiée conformément à la loi.

La distinction indirecte est « *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* »¹².

Autrement dit, existe-t-il une distinction indirecte qui consiste en un traitement défavorable

⁶ Article 5, §1^{er}, 5°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

⁷ Article 5, §1^{er}, 5°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

⁸ Article 4, 1°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

⁹ Article 14 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

¹⁰ Article 4, 6°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

¹¹ A. Mortier et M. Simon, « Licencier en raison des absences médicales passées : une discrimination ? », JTT, 2018, p. 81 et s., n°18.

¹² Article 4, 8°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

subi *de facto* par davantage de personnes revêtues d'un critère protégé en raison des effets d'une disposition *a priori* neutre ?¹³

30.

La loi anti-discrimination autorise les distinctions directes et indirectes fondées sur l'état de santé lorsqu'elles sont objectivement justifiées par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires¹⁴.

Comme l'expose la doctrine, en pratique, ceci revient à se poser les questions suivantes¹⁵ :

– la distinction opérée (décision de licenciement d'un travailleur en incapacité de travail) poursuit-elle un but légitime (pallier la désorganisation et répondre aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise) ? Autrement dit, l'employeur démontre-t-il bien que les incapacités de travail ont entraîné une désorganisation ?

– dans l'affirmative, la décision de licenciement est-elle proportionnée (appropriée et nécessaire pour atteindre le but de l'employeur de mettre fin à la désorganisation) ? Autrement dit, le but de l'employeur (mettre fin à la désorganisation) ne pouvait-il pas être atteint par une mesure moins radicale ?

31.

Si le traitement défavorable a plusieurs causes, il suffit que l'une d'elles soit en lien avec un critère protégé pour conférer au traitement un caractère discriminatoire, à moins qu'il ne soit dûment justifié.

32.

Lorsque la victime réclame une indemnisation d'un préjudice subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation est régie comme suit :

« 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

¹³ A. Mortier et M. Simon, « Licencier en raison des absences médicales passées : une discrimination ? », JTT, 2018, p. 81 et sv., n°18.

¹⁴ Articles 7 (distinction directe) et 9 (distinction indirecte) de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

¹⁵ F. SCHAPIRA, « Le licenciement pour désorganisation causée par l'incapacité de travail : dix ans de jurisprudence », Orientations, 2025/1, p. 3.

20, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°. »¹⁶

33.

Un mécanisme de partage de la charge de la preuve¹⁷, dérogoire au droit commun, a été instauré :

*« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, l'Institut [ou 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. »*¹⁸

34.

Bien que le texte indique qu'il revient uniquement à la victime d'« invoque[r] » des faits permettant de présumer *prima facie* l'existence d'une discrimination, doctrine et jurisprudence enseignent¹⁹ qu'il ne suffit pas qu'elle allègue de tels faits. Il lui revient de les démontrer. S'il est admis que des éléments de preuve de toute nature peuvent être utilisés pour apporter des éléments présumant une discrimination (par exemple des propos tenus par l'employeur, des témoignages de collègues, des enregistrements, la chronologie des faits, le *timing* de la décision, des comparaisons ...) ²⁰, tenant compte du renversement de la charge de la preuve, il convient que ces éléments soient suffisamment « pertinents et solides »²¹ ou « graves et pertinents »²² car il ne suffit pas de prouver avoir fait l'objet d'un traitement défavorable²³. Le travailleur doit prouver des faits qui semblent indiquer que le

¹⁶ Article 18, 2°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

¹⁷ M. ASSELBOURG et M. BORRES, « *La charge de la preuve en matière de discrimination : quels sont les faits permettant de présumer d'une discrimination ?* » in *Quinze années d'application des lois anti-discrimination*, Limal, Anthémis, 2022, p. 67 à 96.

¹⁸ Article 33 de la loi genre et article 28 de la loi générale.

¹⁹ Cass., 18 décembre 2008, R.G. n°C060351F ; C. C., arrêt n°39/09 du 11 mars 2009 ; F. BOUQUELLE et A. FRY, « *Les actions en cessation en droit social* », Anthémis, 2012, p. 72.

²⁰ Certains éléments spécifiques sont énumérés à titre exemplatif dans les législations internes en matière de luttes contre les discriminations. L'article 28, §§ 2 et 3 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination vise par exemple des éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé tels différents signalements isolés faits auprès d'UNIA ou d'un groupement d'intérêts, des éléments qui attesteraient que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable à la situation d'une personne de référence, des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de discrimination fait partie, du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable ou l'utilisation d'un critère intrinsèquement suspect ; M. ASSELBOURG et M. BORRES, « *la charge de la preuve en matière discrimination : quels sont les faits permettant de présumer une discrimination ?* » in *Quinze années d'application des lois anti-discrimination*, Anthémis, Limal, 2022, p. 75 et s. et p. 85 et s.

²¹ CE, avis n°42.399/1 et 42.401 relatifs à trois amendements au projet de loi ayant donné naissance aux lois du 10 mai 2007, p. 3 et s.

²² C. const., 12 février 2009, n°17/2009, B.93.3 et C. const., 11 mars 2009, n° 39/2009 et 40/2009 ; exigence à distinguer de la notion de présomptions « graves, précises et concordantes » qui relève de la règle générale.

²³ M. ASSELBOURG et M. BORRES, « *la charge de la preuve en matière discrimination : quels sont les faits permettant de présumer une discrimination ?* » in *Quinze années d'application des lois anti-discrimination*, Anthémis, Limal, 2022, p. 71 et sv.

traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites²⁴.

35.

Il ne s'agit donc pas d'établir à ce stade l'existence d'une discrimination mais d'apporter la preuve d'une apparence de discrimination qui reposera sur un faisceau d'indices.²⁵

36.

Pour établir l'absence de discrimination, l'employeur doit soit démontrer qu'il n'y a pas de lien causal entre la différence de traitement et le critère protégé, soit démontrer que la différence de traitement peut être légalement justifiée autrement dit que licenciement, à savoir la distinction directe ou indirecte fondée sur l'état de santé, est justifié par un but légitime (contrôle de légitimité) et que les moyens de réaliser ce but étaient appropriés et nécessaires (contrôle de proportionnalité).

« Le caractère approprié des moyens doit permettre de constater qu'ils sont aptes à atteindre le but légitime invoqué. Leur caractère nécessaire renvoie plutôt à la vérification d'un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but poursuivi. En d'autres termes, l'examen du caractère approprié et nécessaire des moyens utilisés consistera à vérifier si ces moyens permettent d'atteindre l'objectif légitime poursuivi, sans que cela n'excède ce qui est nécessaire pour y parvenir et donc sans porter une atteinte excessive aux intérêts légitimes de la personne qui subit la différence de traitement ». ²⁶

37.

La loi définit donc l'objet de la preuve à rapporter par l'une et l'autre partie : des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination dans le chef de la partie qui se prétend victime d'une part et dans un premier temps et les justifications légales dans le chef de la partie qui en est accusée d'autre part et dans un second temps.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ne confine pas la compétence d'appréciation du juge à un contrôle marginal ²⁷ (au contraire par exemple de ce que prévoit la convention collective de travail n° 109 qui vise notamment à introduire le droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement est manifestement déraisonnable.

38.

²⁴ C. const., 12 février 2009, n°17/2009, point B.93.3.

²⁵ Trib. trav. fr. Bruxelles, 10 juillet 2023, R.G. n° 22/3124/A, disponible sur www.unia.be et cité par F. SCHAPIRA, « Le licenciement pour désorganisation causée par l'incapacité de travail : dix ans de jurisprudence », Orientations, 2025/1, p. 3 ; C. trav. fr. Bruxelles, 19 décembre 2023, R.G. n° 2020/AB/420, disponible sur www.terralaboris.be.

²⁶ C. trav. fr. Bruxelles, 19 décembre 2023, R.G. n° 2020/AB/420, disponible sur www.terralaboris.be.

²⁷ M. DAVAGLE, « Incapacité et inaptitude au travail : droits et obligations de l'employeur et du travailleur », Etudes pratiques de droit social, Guide social permanent, Kluwer, 2025, p. 768.

775.

III.2.2. L'application au cas d'espèce

41.

Monsieur M. qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte sur base de son état de santé, considère qu'il rapporte la preuve de faits qui permettent de présumer l'existence de cette discrimination. Ces faits sont les suivants : il est licencié durant une période d'incapacité de travail qui a provoqué un certain agacement dans le chef du supérieur hiérarchique, le lendemain d'une prolongation de cette incapacité de travail et le motif mentionné sur le formulaire C4 fait expressément et exclusivement référence à ses absences répétées à l'origine d'une désorganisation de l'entreprise ; le licenciement intervient sans aucun avertissement préalable portant sur un quelconque autre motif.

L'employeur échoue à renverser la présomption qui trouve en conséquence à s'appliquer et donc échoue à prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination : la désorganisation de l'entreprise n'est pas établie que ce soit en lien avec ses absences ou en conséquence d'une prétendue insuffisance professionnelle dans son chef.

42.

L'employeur considère que monsieur M. n'apporte pas la preuve de faits permettant d'établir une présomption de discrimination directe sur base de l'état de santé. L'élément retenu par le tribunal de manière automatique et qui repose sur la coïncidence entre le transmis du certificat médical et le licenciement n'est pas établi dès lors que les pièces produites démontrent que la décision de licencier était prise dès le 21 juin soit avant même d'être informé d'une nouvelle prolongation de l'incapacité prenant cours le 23 juin.

La charge de la preuve ne repose donc pas sur l'employeur qui, en toute hypothèse, démontre que la discrimination n'existe pas : le licenciement est justifié d'une part par la désorganisation du service provoquée par ses nombreuses absences et d'autre part par son insuffisance professionnelle qui ne répondait pas aux attentes importantes.

*autre dans le texte de la loi la notion de "fait négatif". Il est simplement précisé qu'il s'agit d'une "proposition négative indéfinie", c'est-à-dire d'un fait qui devrait être prouvé par un nombre illimité d'hypothèses (W. VANDENBUSSCHE, *Bewijs en onrechtmatige daad*, Anvers, Intersentia, 2018, n° 254, p. 218) et p. 36 ; P. Van Ommeslaghe, « La charge de la preuve » in *Traité de droit civil belge*, Tome II – Les obligations, Bruxelles, Bruylant, 2013, p. 2365 ; D. Mougenot, « La preuve », *Rép. not.*, T. IV, Les obligations, Livre 2, Bruxelles, Larcier, 2012, n° 23 ; C. Joisten, « Preuve par vraisemblance et lien de causalité : anatomie d'un couple », *R.C.J.B.*, 2023/4, p. 531-532 (qui cite : W. Vandebussche, « Het nieuwe bewijsrecht: gevolgen voor aansprakelijkheids-procedures », in *T. Vansweevelt et B. Weyts (dir.)*, *Het nieuwe bewijsrecht*, Mortsel, Intersentia, 2020, p. 58). Ont par exemple été considérés comme des faits négatifs le fait de ne pas avoir reçu une information, le non-usage d'une marque, la non-exécution d'un mandat d'administrateur, le fait de ne pas prendre en compte l'avis d'un collègue, le fait de ne pas avoir exercé d'activité professionnelle, la simulation d'une crise d'épilepsie, la preuve de l'absence, de cohabitation dans le chef d'un assuré social, l'absence de toute nationalité, ou encore la preuve de l'absence de travail et de rémunération en droit de l'assurance chômage (C. Joisten, « Preuve par vraisemblance et lien de causalité : anatomie d'un couple », *R.C.J.B.*, 2023/4, p. 531-532) ; P. Van Renterghem, « La charge de la preuve », *L.L.R.*, 2018/3, pp. 406-407.*

L'employeur reproche à monsieur M. d'avoir mis en avant une expérience significative dans le gestion de projets (au départ de son CV et indépendamment du titre de *Project Manager* qui ne s'y retrouve pas mais qui correspond à la fonction similaire exercée au sein de sociétés d'ingénierie concurrentes pendant six ans, et des entretiens d'embauche) qui ne s'est pas vérifiée en pratique et ce malgré la formation approfondie dont il a pu bénéficier en interne depuis son arrivée. L'employeur détaille en page 13 de ses conclusions de synthèse les manquements dans chacun des trois projets confiés à monsieur M. avec les conséquences financières subies.

43.

La cour conclut à l'existence d'une discrimination directe au terme du raisonnement suivant, en deux temps.

- *Monsieur M. invoque des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur son état de santé*

44.

L'analyse de la première partie du raisonnement à suivre dans ce contentieux de la discrimination permet de conclure en l'espèce que monsieur M. rapporte la preuve de faits permettant de présumer *prima facie* l'existence d'une discrimination fondée sur son état de santé.

45.

En effet, en l'espèce, le licenciement intervient de manière concomitante à une période d'incapacité de travail et est par ailleurs motivé par la désorganisation causée par les absences de monsieur M. (justifiées en l'espèce pour cause d'incapacité de travail) comme le précise expressément le formulaire C4.

46.

L'employeur démontre que la décision de licencier était prise dès le 21 juin 2022 donc avant la deuxième prolongation de l'incapacité de travail qui intervient le 23 juin mais le licenciement intervient bien en période d'incapacité de travail qui avait débuté le 8 juin 2022 et avait déjà fait l'objet d'une première prolongation.

47.

En outre et en l'espèce, monsieur T. a réagi négativement à la réception d'un certificat médical de première prolongation le 15 juin 2022 allant jusqu'à demander à monsieur M. d'informer les clients de son absence pour cause de maladie (« *Je prends bonne note et t'avoue que cela ne m'arrange pas du tout surtout en pleine revue financière. Je souhaite que tu mettes un message d'absence sur ta boîte mail pour que tes clients sachent que tu es en maladie. Bien à toi.* ») et dès le lendemain, lui demander de réaliser une tâche importante nonobstant son incapacité de travail (« *Sais-tu préparer ta revue financière quand même car c'est vraiment très important. Sonne à Simon ou Jean Christophe pour t'aider. Cela m'arrangerait. Merci* ») avant de répondre, en présence du refus immédiat de monsieur M., en date du 20 juin qu'il est

désolé, pensant que tout allait bien, sans avoir pris conscience de l'état de stress de monsieur T. et en précisant que finalement il s'occupera lui-même de cette tâche qui était facile en début de chantiers.

48.

Ces faits qui sont établis permettent de présumer que l'absence pour cause d'incapacité de travail n'est *a priori* pas acceptable, elle est au centre de la réaction de l'employeur et de ses préoccupations quelques jours avant le licenciement et déjà au moment où la décision de licencier est prise, dès le 21 juin.

49.

Il est tout aussi important de souligner au stade de l'appréciation *prima facie* que cette décision de licencier apparaît dans un document interne produit par l'employeur sans qu'apparaisse par ailleurs la motivation qui la soutient. En effet, l'échange de courriels produit mentionne « *De toute façon, si il rend de nouveau un certificat, on le licenciera quand même* » ce qui n'exclut rien quant à la motivation de cette décision. L'employeur ne démontre aucun autre élément factuel permettant d'envisager à ce moment un autre motif que les absences, tel un avertissement, une évaluation, un rapport préalable, un échange de vue entre les supérieurs de monsieur T. ou entre ce dernier et monsieur M, ce qui s'explique également par le très court laps de temps qui s'est écoulé entre l'engagement et le licenciement qui n'a pas encore pu laisser place à une évaluation.

50.

Le raisonnement retenu par la cour, qui emporte la confirmation du jugement dont appel, ne repose pas sur un automatisme abstrait, sur une hypertrophie de la notion de discrimination ou sur la seule allégation d'un traitement défavorable qui sont autant de griefs développés à l'encontre du jugement dont appel mais bien sur la chronologie des faits (expression d'une exaspération en réaction aux absences renouvelées, en dehors de tout autre reproche, quelques semaines après l'engagement), le *timing* de la décision elle-même prise en période d'incapacité de travail et la mention figurant sur le formulaire C4 qui sont des éléments pertinents et solides pour présumer une discrimination.

51.

L'employeur ne peut pas invoquer, au départ du cas d'espèce, un enjeu de principe tendant à faire admettre un critère de proportionnalité entre le travail accompli (quelques semaines de travail effectif) et l'ampleur de l'indemnité de protection (six mois de rémunération). La loi ne prévoit pas d'immunisation ou de délai minimum de prestations de travail pour enclencher le mécanisme de protection. La réglementation concerne, en effet, les relations de travail, ce qui inclut les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et de rémunération et les dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, sans aucune restriction ni proportionnalité entre ce qui est presté et ce qui est dû en terme de protection.

➤ *L'employeur ne prouve pas qu'il n'y a pas eu de discrimination*

52.

Le mécanisme de partage de la charge de la preuve est donc enclenché et il appartient à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination, ce qui est examiné dans cette seconde partie du raisonnement.

53.

L'employeur fait grief au jugement dont appel d'exiger, au contraire de la souplesse manifestée lors de son examen des faits permettant de présumer une discrimination, un niveau de preuve quasiment impossible à rapporter pour renverser la présomption. La loi en est ainsi modifiée en exigeant de lui de rapporter la preuve de ce qui relève en réalité du pire motif grave sans respecter aucunement son autonomie de gestion.

54.

La cour rappelle, comme exposé en droit ci-avant, qu'il est requis de l'employeur qu'il rapporte la preuve que la discrimination est légalement justifiée autrement dit que le licenciement, à savoir la distinction directe fondée sur l'état de santé, est justifié par un but légitime (contrôle de légitimité) et que les moyens de réaliser ce but étaient appropriés et nécessaires (contrôle de proportionnalité) ou que le licenciement est sans lien causal avec le critère protégé (par exemple, parce que la décision de licenciement était déjà prise de façon ferme et définitive avant le début de l'incapacité de travail).

55.

L'employeur ne peut, en l'espèce, soutenir l'absence de tout lien causal entre le licenciement et les absences pour incapacité de travail de monsieur M. dès lors qu'il n'est pas établi que la décision de licenciement a été prise avant le début de cette incapacité de travail. Pour rappel, l'incapacité de travail a pris cours le 8 juin, a été prolongée du 16 au 22 juin et la décision ferme de licencier monsieur M apparaît le 22 juin 2022. L'employeur souligne lui-même deux autres périodes d'incapacité de travail en avril et mai 2022.

56.

L'employeur invoque au titre de justification légale, la désorganisation du service provoquée par les nombreuses absences de monsieur M. et, par ailleurs, en plus de ce motif mentionné sur le formulaire C4, un autre motif sans lien causal avec le critère protégé étant les insuffisances professionnelles de monsieur M.

57.

Concernant la désorganisation de l'entreprise causée par les absences pour incapacité de travail, la cour conclut que l'employeur n'en rapporte pas une preuve certaine (c'est-à-dire avec un degré raisonnable de certitude) et que les exigences de justifications légales ne sont pas rencontrées.

En effet, si l'impératif d'une organisation efficace du travail peut constituer un but légitime au sens des articles 7 ou 9 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, en l'espèce, la désorganisation de l'entreprise est préexistante à l'engagement de monsieur M. et n'est pas solutionnée par son licenciement.

Au moment du recrutement de monsieur M., il est expressément précisé qu'il est surchargé avant même d'arriver comme tous les autres *Project Managers* sauf un qui devra être réorienté parce qu'il ne convient pas (p. 14 du dossier de pièces de l'employeur).

Il ne suffisait pas de licencier monsieur M. et de permettre ainsi son remplacement pour remédier à cette désorganisation structurelle de l'entreprise. Les pièces produites par l'employeur en attestent puisque à partir de juin 2022, ce n'est pas un *Project manager* en CDI qui est recherché mais cinq outre deux recrutements en consultance (p. 11 du dossier de pièces de l'employeur). Le recrutement de ces profils est difficile et l'entreprise est toujours en sous-effectif au regard des commandes en cours et de celles qui s'annoncent (p. 14 du dossier de pièces de l'employeur). La désorganisation ne tient pas aux absences de monsieur M. L'employeur produit le compte-rendu d'une réunion datée du 3 juin, antérieure donc à l'entrée en incapacité de travail de monsieur M. le 8 juin qui conclut : «*charge PM : il manque cruellement de PM. Pas de solutions identifiées à ce jour si ce n'est le renfort par l'OFFRE*». Les autres départements sont également en charge (trop) importante ou soutenue. Des démarches sont en cours pour obtenir un étalement de la charge des dossiers en cours et la sous-traitance de certaines parties des projets (p. 24 du dossier de pièces de l'employeur).

L'employeur s'emploie à démontrer que monsieur M. a été engagé comme *Project Manager* expérimenté (senior) avec une rémunération correspondant à cette expérience et qu'il était en conséquence attendu de lui qu'il soit « assez vite » opérationnel.

Cette affirmation doit être nuancée au regard de la pièce 14 produite par l'employeur. Compte tenu de la surcharge générale des *Project Managers* en place, l'employeur espère que monsieur M. va accepter l'offre et précise qu'il va mettre le coup d'accélérateur pour engager ce « *jeune PM* ». L'offre est détaillée : un salaire de 4.000 EUR, ce qui représente pour lui une réduction par rapport à son ancien salaire, sur base de six années d'ancienneté et des études complémentaires de *management*. En comparaison, l'offre est de 4.200 EUR pour un même profil avec dix années d'ancienneté. *In fine*, le contrat de travail de monsieur M. mentionne un salaire 4.309 EUR. Monsieur M. a donc pu négocier l'offre et obtenir plus que le salaire prévu pour un *Project Manager* présentant 10 années d'ancienneté. Le salaire ne représente donc pas la valeur intrinsèque de monsieur M. en termes d'expérience, équivalant à une grande expérience mais bien la négociation qui fut possible au vu de l'offre et de la demande dans ce secteur d'activité pour ce type de profil.

En outre, une importante formation a été prévue dès son arrivée et était encore en cours au moment de son licenciement (monsieur T. s'inquiète de la présence de monsieur M. à une formation VCA le 23 juin, p. 24 du dossier de pièces de l'employeur) ce qui permet de

considérer que la rentabilité de monsieur M. ne pouvait pas être acquise au moment de son licenciement et *a fortiori* lors de la prise de cours de ses absences. Ce ne sont donc pas ces absences qui étaient de nature à désorganiser le service. L'impact de l'engagement de monsieur M. restait à venir.

Il était en charge de trois projets en début de chantier ce que mentionne expressément monsieur T. dans ses échanges de messages avec monsieur M. lors de la première prolongation de son incapacité en période de revue financière.

Une collègue atteste avoir repris un des projets de monsieur M. durant le mois de juin, « *à la suite de ses absences à répétition et de son licenciement* » (p. 9 du dossier de pièces de l'employeur).

Le supérieur hiérarchique, monsieur T. ne précise rien quant aux conséquences des absences de monsieur M. mais atteste de ce qu'il a pu constater *après* son licenciement (p. 10 du dossier de pièces de l'employeur).

La cour n'est donc pas convaincue, nonobstant l'importance de la fonction de *Project Manager*, que les absences de monsieur M. sont la cause de la désorganisation de l'entreprise et spécifiquement du département de grande taille dont monsieur M. fait partie. Son licenciement n'apparaît donc pas comme un but légitime.

Surabondamment, le licenciement devrait passer le contrôle de proportionnalité ce qui ne se présente pas en l'espèce. La cour relève, en effet, que l'entreprise priorise une politique de mobilité de ses travailleurs à laquelle monsieur M. a adhéré en signant le contrat de travail. Cette politique de mobilité est concrètement appliquée (p. 14 et 24 du dossier de pièces de l'employeur). L'entreprise engage également des profils temporaires sous contrat de consultance et a recours à la sous-traitance (p. 11 et 24 du dossier de l'employeur).

Comme déjà relevé ci-avant, l'efficacité de monsieur M. dans son travail était à venir dans un département qui manque cruellement de *Project Manager*. Dans ce contexte, le licenciement n'est ni approprié ni nécessaire pour contribuer à l'organisation du département.

Dans ces conditions, il ne semble donc pas qu'un autre *Project Manager* qui n'aurait pas été absent, aurait été licencié.

58.

Concernant les insuffisances professionnelles de monsieur M., qui ne pourraient être que partiellement la cause de son licenciement, la cour n'en est pas non plus convaincue.

59.

L'employeur fait état d'insuffisances professionnelles, d'attentes non remplies autrement dit d'une erreur de casting qui est sans doute réciproque.

60.

La cour a déjà nuancé la thèse de l'employeur consistant à présenter l'engagement de monsieur M. comme celui d'un *Project Manager* confirmé.

61.

Les insuffisances professionnelles sont précisément détaillées en page 13 des conclusions de synthèse de l'employeur. Elles ne sont cependant pas objectivées autrement que par deux attestations : l'attestation de monsieur T. relatif aux trois projets confiés à monsieur M. (pièce 10 du dossier de pièces de l'employeur) et celle d'une collègue pour un des trois chantiers (pièce 9 du dossier de pièces de l'employeur).

L'employeur ne produit aucune pièce comptable objectivant l'impact non négligeable de ces insuffisances sur le chiffre d'affaires du service et/ou sur le paiement de pénalités de retard en lien direct ou indirect avec ces insuffisances, ou encore sur la marge nette de chacun de ces projets ou sur le préjudice financier direct.

62.

Plus fondamentalement encore, ce qui ne convainc pas la cour est le lien de causalité entre ce motif et le licenciement.

L'employeur soutient qu'il s'est malheureusement vite rendu compte que les prestations de monsieur M. n'étaient pas conformes aux attentes de la société et qu'il ne prenait pas à son compte les projets qui lui étaient confiés. L'employeur ne précise pas ce moment.

Or, les pièces du dossier qu'il produit lui-même démontrent que ces insuffisances ne sont apparues qu'après le licenciement. Les attestations visées ci-dessus le précisent expressément.

L'employeur ne produit pas l'historique qui a amené l'échange interne de courriels des 21 et 22 juin 2022 contenant la décision de licencier monsieur M.

Aucun élément factuel ne contredit cette conclusion. Monsieur M. n'a pas encore fait l'objet d'une évaluation, il est toujours en formation, aucun avertissement ne lui a été adressé, aucun recadrage n'est invoqué (par exemple quant à la quantité d'heures prestées par projet au regard des prévisions alors que le manquement est évident si l'on s'en tient au relevé détaillé présenté en page 13 des conclusions de synthèse de l'employeur) et ses projets sont en début de chantiers (ce que reconnaît monsieur T. lorsqu'il prévoit *in fine* de réaliser lui-même la revue financière des projets de monsieur M. qui est facile du fait de ce début d'état d'avancement).

Il n'est donc pas démontré que ces insuffisances professionnelles sont en lien de causalité avec le licenciement.

63.

Dans le contexte particulier du secteur qui a des besoins criants en personnel et particulièrement dans le profil de *Project Manager*, contexte qui est décrit ci-avant, il n'est donc pas établi qu'un autre *Project Manager* qui, après quelques semaines de travail effectif, ne montrait pas encore satisfaction mais n'aurait pas été absent pour cause d'incapacité de travail, aurait été licencié à ce moment.

64.

En conclusion, l'employeur n'établit pas l'absence de discrimination. La demande de monsieur M. est donc fondée. Le montant de cette demande n'est pas contesté. Le jugement dont appel est donc confirmé.

IV. LES DEPENS

65.

Les dépens sont à charge de la partie qui succombe, la société J., en application de l'article 1017 du Code judiciaire.

66.

Le jugement dont appel a statué sur les dépens et persiste quant à ce.

67.

L'indemnité de procédure d'appel est liquidée à la somme de 3.139,53 EUR.

Les dépens comprennent la contribution due au fonds d'aide juridique de deuxième ligne liquidée par la cour à la somme de 24 EUR et déjà avancée par la société J. (loi du 19 mars 2017).

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et 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,

Dit l'appel recevable mais non fondé,

Confirme le jugement dont appel,

Condamne la société J. aux dépens d'appel liquidés à la somme de 3.139,53 EUR étant l'indemnité de procédure due à monsieur M. et à la somme de 24 EUR étant la contribution due au fonds d'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. D., président
P. C., conseiller social au titre d'employeur
E. D., conseiller social eu titre d'employé
Assistés de N. P., greffier,

le greffier

le conseiller social

le président

Monsieur E. D., conseiller social eu titre d'employé, étant dans l'impossibilité de signer l'arrêt au délibéré duquel il a participé, celui-ci est signé, conformément à l'article 785 alinéa 1 du Code judiciaire, par les autres membres du siège qui ont participé au délibéré.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 C de la cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Annexe Sud du Palais de Justice, place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **mercredi 1^{er} octobre 2025**, par :

M. D., président
Assisté N. P., greffier,

le greffier

le président