



N° d'ordre

### Expédition

Délivrée à  
Pour la partie

le  
€  
JGR

Numéro du répertoire <b>2025 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>24/340/A</b>
Date du prononcé <b>17 octobre 2025</b>
Numéro du rôle <b>2024/AL/475</b>
En cause de : <b>YH TRANSPORT C/ R. Y.</b>

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

CHAMBRE 3-G

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier  
Arrêt contradictoire  
Définitif

**\* contrat de travail – ouvrier – pas droit amende civile forfaitaire  
CCT 109 – pas discrimination état de santé – pas licenciement  
manifestement déraisonnable – droit salaire garanti**

**EN CAUSE :**

**La SRL YH TRANSPORT**, BCE 0658.757.385,  
dont le siège est établi à 1000 BRUXELLES, boulevard de l'Empereur, 10,  
partie appelante,  
ayant pour conseil Maître I. T., avocat à 1931 BRUCARGO, et ayant comparu par Me S. P.

**CONTRE :**

**Monsieur Y. R.**,

partie intimée,  
ayant comparu par Madame B. B., juriste à la CSC Liège, dont les bureaux sont situés à 4020  
LIEGE, boulevard Saucy, 8-10.

•  
• •

**I. INDICATIONS DE PROCEDURE**

1. La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :
  - le jugement attaqué, rendu le 21 juin 2024 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 6<sup>ème</sup> Chambre (R.G. 24/340/A) ;
  - la requête d'appel de YH TRANSPORT, déposée au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 30 août 2024;
  - l'ordonnance rendue le 30 septembre 2024 et les ordonnances modificatives rendues les 11 juin 2025 et 10 septembre 2025 sur pied de l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries ;
  - les conclusions, les conclusions additionnelles et de synthèse et les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur R., remises au greffe de la cour respectivement les 22 novembre 2024, 24 mars 2025 et 23 juin 2025, ainsi que

- ses dossiers de pièces déposés au greffe respectivement les 22 novembre 2024 et 24 mars 2025 ;
- les conclusions et les conclusions additionnelles et de synthèse de YH TRANSPORT, remises au greffe de la cour respectivement les 24 janvier 2025 et 27 mai 2025, ainsi que son dossier de pièces déposé au greffe le 27 mai 2025.
2. Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 19 septembre 2025 et la cause a été prise en délibéré immédiatement après la clôture des débats.
3. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
4. L'appel, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable. Le jugement ne paraît pas avoir été signifié.

## **II. DEMANDES ORIGINAIRES**

5. Dans sa requête du 30 janvier 2024 déposée devant le tribunal du travail de Liège, division Liège, Monsieur R. a demandé :

- *À titre principal :*
  - 1.138,95 € brut à titre d'amende civile (14,9862 € x 38 heures x 2) pour non-respect de la CCT n°109 ;
  - 14.794,97 € brut (14,9862 € x 38 heures x 4,33 semaines x 6 mois) pour discrimination en raison de l'état de santé ;
  - 947,05 € brut pour la période du 17 mai 2022 au 5 juin 2022, à titre de salaire garanti.
- *À titre subsidiaire :*
  - 9.681,08 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (17 semaines x 14,9862 € x 38 heures).

## **III. JUGEMENT DONT APPEL**

6. Par un jugement du 21 juin 2024, prononcé par défaut à l'égard de de YH TRANSPORT, le tribunal a décidé ce qui suit :

« Condamne la s.r.l. YH Transport à payer à M. R. les sommes suivantes :

- 1.138,95 euros brut à titre d'amende civile ;
- 14.794,97 euros à titre d'indemnité pour discrimination en raison de l'état de santé;
- 947,05 euros brut pour la période du 17 mai 2022 au 5 juin 2022.

Condamne la s.r.l. YH Transport aux dépens liquidés dans le chef de M. R. à la contribution de 24 euros au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ».

#### **IV. DEMANDES DES PARTIES EN APPEL**

##### **L'appel de YH TRANSPORT et ses demandes**

7. YH Transport demande à la cour de déclarer l'appel recevable et fondé et demande, par conséquent, de :

« Mettre à néant le jugement prononcé le 21 juin 2024 par la 6e chambre du tribunal du travail de Liège-division liège dans la cause portant numéro de rôle 24/340/A ;

Réformant et jugeant à nouveau :

**A titre principal** : Dire l'action du demandeur originaire, Monsieur R., actuel intimé, non fondée et dire pour droit que :

- YH Transport a respecté les délais et formes prescrits par la CCT n°109 et aucune amende civile n'est due par YH Transport à Monsieur R. ;
- Le licenciement de Monsieur R. ne constitue pas une discrimination en raison de son état de santé et YH Transport n'est pas redevable à Monsieur R. d'une indemnité pour discrimination basée sur son état de santé.

**A titre subsidiaire** : Si par impossible, la Cour, devait - quod non - considérer la demande d'indemnité pour discrimination en raison de l'état de santé fondée, limiter le montant de l'indemnité due par YH Transport à 13.683,80 euros brut.

**A titre infiniment subsidiaire** : Dire pour droit que le licenciement ne présente pas un caractère manifestement déraisonnable et que YH Transport n'est en conséquence pas redevable d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à Monsieur R..

**A titre infiniment infiniment subsidiaire** : Si par impossible, la Cour, devait - quod non - considérer la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable fondée, limiter le montant de l'indemnité due par YH Transport à 3 semaines de rémunération.

**En tout état de cause** : condamner Monsieur R. aux dépens des deux instances :

- Indemnité de procédure de première instance : 1.650 euros (montant de base) ; et
- Indemnité de procédure d'appel : 1.650 euros (montant de base) ».

### Les demandes en appel de Monsieur R.

8. Monsieur R. demande à la cour de :

«

- *Dire l'appel recevable et non-fondé ;*
  
- *Confirmer le jugement entrepris et condamner YH Transport au paiement des sommes suivantes :*

***A titre principal :***

- ***1.138,95 euros bruts*** à titre d'amende civile ; -
- ***14.794,97 euros*** à titre d'indemnité pour discrimination sur base de l'état de santé ;
- ***957,05 euros bruts*** à titre de salaire garanti pour la période du 17 mai au 5 juin 2022.

***A titre subsidiaire :***

- ***9.681,0852 euros*** à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.
  
- *Condamner YH Transport au paiement des intérêts légaux et judiciaires, ainsi qu'au dépens (droit de Greffe : 24 euros et frais de signification : 263,06 euros).*

*A défaut, compenser les dépens.*

*A titre subsidiaire, réduire l'indemnité de procédure au minimum légale et ne condamner qu'à l'indemnité de procédure d'appel. »*

## **V. FAITS**

9. Monsieur R. est entré au service de YH TRANSPORT le 13 novembre 2021, d'abord dans les liens de contrats à durée déterminée (du 13 novembre 2021 au 30 novembre 2021 ; du 1er décembre 2021 au 31 décembre 2021 ; du 1er janvier 2022 au 31 mars 2022) en qualité d'ouvrier pour la fonction de chauffeur-livreur. Monsieur R. a ensuite conclu un contrat à durée indéterminée à temps plein en date du 11 avril 2022 avec YH TRANSPORT<sup>1</sup>.

10. Le 29 mars 2023, à 13h23, YH TRANSPORT a convoqué Monsieur R. par email pour un entretien individuel obligatoire le 31 mars 2023 à la fin de sa tournée de livraisons<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Pièce 1 du dossier de YH TRANSPORT

<sup>2</sup> Pièce 6 du dossier de YH TRANSPORT

Quelques instants plus tard, à 13h24, la même convocation lui a été envoyée via WhatsApp, avec le message suivant : « *Bonjour Y., tu es convoqué à un entretien individuel obligatoire le 31/03/2023 après ta tournée, merci de te présenter au bureau dès ton retour en station. NB : Présence obligatoire. YHTR* »<sup>3</sup>.

11. Lors de l'entretien du 31 mars 2023, YH TRANSPORT indique avoir abordé avec Monsieur R. les problèmes de compétences et de comportement de ce dernier. Les procédures et règles à respecter lui aurait été rappelées et il lui aurait été demandé de corriger son comportement pour le futur. A défaut d'amélioration, YH Transport risquerait de procéder à son licenciement.

12. Le 1<sup>er</sup> avril 2023, à 15h47, YH TRANSPORT a notifié à Monsieur R. son licenciement avec effet immédiat par email<sup>4</sup>. A 15h48, une copie de la lettre de licenciement lui a également été envoyée par WhatsApp<sup>5</sup>. Le 3 avril 2023, à 9h42, une copie de la lettre de licenciement a en outre été envoyée par courrier recommandé à Monsieur R.<sup>6</sup>. Le C4 communiqué à Monsieur R. indique comme motif de licenciement : « *ne convient plus* »<sup>7</sup>.

13. Le 1<sup>er</sup> avril 2023, à 19h, Monsieur R. a transmis à YH TRANSPORT un certificat médical par WhatsApp<sup>8</sup>. Ce certificat couvrait la période du 1er avril 2023 au 9 avril 2023 concernant un accident de travail qui serait survenu le 1er avril 2023 en matinée. Monsieur R. a également envoyé une copie du certificat médical par email à YH TRANSPORT le 2 avril 2023<sup>9</sup>. Par la suite, Monsieur R. a fourni un second certificat médical, couvrant la période du 10 avril 2023 au 30 avril 2023<sup>10</sup>.

14. Le 11 avril 2023, YH TRANSPORT a reçu un courrier recommandé adressé par Monsieur R. dans lequel celui-ci demande à connaître les motifs ayant conduit à son licenciement.

15. Le 13 avril 2023. YH TRANSPORT a répondu par courrier recommandé à Monsieur R. comme suit<sup>11</sup>:

*« Objet : Précisions sur les motifs de licenciement*

*Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 1er avril 2023, nous vous avons notifié notre décision de procéder à votre licenciement avec paiement des indemnités de rupture.*

---

<sup>3</sup> Pièce 7 du dossier de YH TRANSPORT

<sup>4</sup> Pièce 8 du dossier de YH TRANSPORT

<sup>5</sup> Pièce 9 du dossier de YH TRANSPORT

<sup>6</sup> Pièce 10 du dossier de YH TRANSPORT

<sup>7</sup> Pièce 2 du dossier de YH TRANSPORT

<sup>8</sup> Pièce 11 du dossier de YH TRANSPORT

<sup>9</sup> Pièce 12 du dossier de YH TRANSPORT

<sup>10</sup> Pièce 13 du dossier de YH TRANSPORT

<sup>11</sup> Pièces 18-19 du dossier de YH TRANSPORT

*Conformément aux dispositions du Code du travail, nous vous transmettons des précisions concernant les motifs justifiant votre licenciement.*

*Les éléments sont les suivants :*

- *Insubordination*
- *Escalation client en date du 23 mars 2023 pour non-respect du processus de livraison et maltraitance de colis*
- *Inassiduité*

*Je vous prie d'agréer, l'assurance de notre considération distinguée.*

*Fait à Liège le 13/04/2023*

*E. ».*

16. Le 14 avril 2023, Monsieur R. a complété une déclaration d'accident dans laquelle il déclare que l'accident (douleur au dos/lumbago) serait survenu le 1<sup>er</sup> avril 2023 à 9h30.<sup>12</sup>

17. Les 13 et 27 avril 2023, YH TRANSPORT a reçu des courriers du syndicat de Monsieur R., la CSC, réclamant le paiement du salaire garanti pour la période du 17 mai 2022 au 5 juin 2022, à concurrence d'un montant brut de 957,05 €<sup>13</sup>.

18. Le 5 mai 2023, YH TRANSPORT a répondu par email au syndicat : « *Nous ignorons l'existence d'une incapacité pour les dates précitées pour verser un salaire garanti à l'ex-travailleur. Pourquoi a-t-il attendu un an pour signaler ceci ?* »<sup>14</sup>.

19. Le 17 mai 2023, YH Transport a envoyé un nouvel email au syndicat : « *Nous n'avons reçu aucun document d'invalidité de l'ex-travailleur pour la période du 17 mai 2022 au 5 juin 2022, aucune correction ne sera possible sur cette période salariale car l'exercice fiscal est clôturé* »<sup>15</sup>

20. Le 31 mai 2023, l'inspecteur accident de travail d'AXA a contacté YH TRANSPORT par email :<sup>16</sup>

*« Bonjour S.,*

*En tant qu'inspecteur accident du travail je vous recontacte pour ce dossier. Sur base de la version de la victime j'ai appris qu'il a prévenu son chef St. par téléphone en signalant son accident ... dans la matinée ... la victime serait retournée au dépôt (remplacé par un autre chauffeur) et puis elle est allée aux urgences pour avoir les premiers soins ... puis elle a averti le RH.*

---

<sup>12</sup> Pièce 10 du dossier de Monsieur R.

<sup>13</sup> Pièces 14 -15 du dossier de YH TRANSPORT

<sup>14</sup> Pièce 16 du dossier de YH TRANSPORT

<sup>15</sup> Pièce 17 du dossier de YH TRANSPORT

<sup>16</sup> Pièce 20 du dossier de YH TRANSPORT

*St., confirme-t-il cet entretien téléphonique ? La victime a bien signalé un accident du travail à lui ? ... selon St. par téléphone ... non ... j'ai besoin d'une version de St. ? St. m'a dit qu'il n'est pas au courant d'un accident de Y. ? Confirmation par St. – un mails suffit. La victime a été licenciée le 01/04/2023 par mail ...le 01/04/2023 mais à quelle heure ? La victime est-elle toujours sous contrat de travail ? A quel moment vous étiez informés de son 'incident' ? Quel est le motif du licenciement ? La victime, a-t-elle remplacé pendant sa tournée pour motif 'accident' ? Merci beaucoup. Mes sincères salutations »*

21. YH TRANSPORT a répondu à AXA le même jour comme suit <sup>17</sup>:

*« Bonjour,*

*Comme expliqué précédemment par téléphone et comme St. vous a expliqué également, le susdit accident de travail de Mr. R. est une réaction à sa rupture de contrat, l'ex-travailleur avait un entretien individuel la veille car ses statistiques étaient catastrophiques, assiduité pas à l'objectif..... le lendemain il râlait et ne voulait pas travailler parce que soit disant il avait des problèmes sur la route, des erreurs de tri... (les aléas du job Chauffeur-livreur), raison pour laquelle le dispatcher « St. » lui a demandé de rentrer (après mon accord et celui du patron) pour arrêter son contrat immédiatement car la poursuite de collaboration avec lui était impossible, et nous avons appelé un autre chauffeur plus motivé pour terminer son travail inachevé, je vous mets les preuves en PJ et je reste à votre disposition pour plus d'informations ;»*

22. Le 26 juin 2023, AXA a communiqué à YH TRANSPORT une copie du courrier adressé à Monsieur R. dans lequel AXA décline son intervention dans ce dossier<sup>18</sup> :

*« Aux termes de l'article 7 de la loi du 10 avril 1971 et de la jurisprudence, l'accident du travail est défini comme un événement soudain qui survient dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat de travail et qui produit une lésion.*

*Afin de pouvoir bénéficier de l'indemnisation légale, il appartient à la victime d'apporter la preuve d'un événement soudain survenu au cours de l'exécution du contrat de travail ainsi que d'une lésion.*

*En effet, nous sommes en possession d'éléments contradictoires qui rendent incertaine la réalité des faits déclarés. En l'espèce vous déclaré avoir téléphoné à votre employeur pour prévenir de l'accident. Cependant, personne confirme cette version. Votre employeur vous a appelé pour vous remplacer.*

*Eu égard à ce qui précède, nous nous voyons contraints de décliner notre intervention. »*

23. Monsieur R. a introduit une action à l'encontre d'AXA en vue de faire reconnaître l'accident du travail. Cette procédure est toujours pendante.

24. Le 14 juin 2023, YH TRANSPORT a reçu un courrier du syndicat de Monsieur R. indiquant que YH TRANSPORT n'avait pas répondu au courrier recommandé du 13 avril 2023 et qu'il

<sup>17</sup> Pièce 21 du dossier de YH TRANSPORT

<sup>18</sup> Pièce 22 du dossier de YH TRANSPORT

réclamait en conséquence le paiement d'une amende civile forfaitaire de 2 semaines de rémunération, soit 948,63 € brut, à régler dans un délai de 15 jours.<sup>19</sup>

25. Le 6 juillet 2023, YH TRANSPORT a répondu par email au syndicat : « *Veillez trouver ci-joint le courrier qui a été adressé à Monsieur R. en date du 13/04/2023* »<sup>20</sup>.

26. Le 30 janvier 2024, Monsieur R. a introduit la présente procédure devant le Tribunal de travail de Liège.

## **VI. DISCUSSION**

### **VI.1. La demande d'amende civile - CCT n°109**

#### VI.1.1. Principes

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

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

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

<sup>19</sup> Pièce 23 du dossier de YH TRANSPORT

<sup>20</sup> Pièce 23 du dossier de YH TRANSPORT

communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement (article 6).

29. Par « *motifs concrets* »<sup>21</sup>, il convient d'entendre une formulation suffisamment utile que pour permettre au travailleur d'apprécier le caractère raisonnable de son licenciement et d'envisager ou non une contestation en justice.

Il ressort du rapport au Roi précédant la convention collective n° 109 que « *L'objectif est de donner aux travailleurs un aperçu des motifs qui ont été à la base de leur licenciement, de sorte qu'ils puissent en apprécier le caractère raisonnable, sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste* ».

Le terme « *aperçu* » permet de communiquer une motivation qui ne doit pas nécessairement être très détaillée<sup>22</sup>.

Selon le dictionnaire Larousse, le mot « *concret* » s'oppose au mot « *abstrait* ». L'adjectif « *concret* » vise ce « *qui ne s'écarte pas des faits réels, des données de l'expérience* »<sup>23</sup>.

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

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

#### VI.1.2. Application en l'espèce

31. Monsieur R. demande la condamnation de YH TRANSPORT au paiement de l'amende civile prévue à l'article 7 de la CCT n°109, soit la somme de 1.138,95 € brut.

32. YH TRANSPORT fait valoir qu'elle a respecté l'obligation de motivation prévue dans la CCT n°109 puisqu'elle a réagi directement à la demande de motivation du 11 avril 2023 en envoyant une réponse par courrier recommandé en date du 13 avril 2023.

33. Monsieur R. indique ne jamais avoir reçu ce courrier au motif que l'adresse d'envoi (XXX) n'est pas celle de son domicile au moment de son licenciement, puisqu'il avait déménagé le

---

<sup>21</sup> A. Fry, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in *Actualités et innovations en droit social*, sous la dir. de J. Clesse et H. Mormont, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 45 à 54 et les références citées

<sup>22</sup> C.trav. Liège (div. Liège) 16 juin 2020, RG 2016/AL/679

<sup>23</sup> A. Fry, op. cit, p. 45.

3 janvier 2023. Il prétend qu'il avait dument informé le service RH de YH TRANSPORT de sa nouvelle adresse (XXX<sup>24</sup>). Cette information a été transmise à S., employée aux ressources humaines, à qui il a adressé une demande de congé en vue de son déménagement<sup>25</sup>.

34. Le règlement de travail d'YH TRANSPORT prévoit en son article 1.2 que : « *les travailleurs fournissent au dirigeant d'entreprise tous les renseignements qui sont nécessaires à la bonne application de la législation sociale et fiscale, tels que le nom, l'adresse, le domicile, le numéro de registre national, la nationalité, l'état civil et la situation familiale. Ils communiquent aussi immédiatement toute modification de ces données* ». <sup>26</sup>

35. La cour ne peut que constater que la pièce produite par Monsieur R. est une capture d'écran d'un message WhatsApp envoyé le 18 décembre 2022 à « S. » indiquant ce qui suit : « *Salam S. il me faut absolument congé le 26 et le 27 je dois déménager ces jours-là stp* ». Aucune autre information ne figure sur le message. La cour n'aperçoit pas de quelle manière YH TRANSPORT aurait pu prendre connaissance de la nouvelle adresse de Monsieur R. si celui-ci ne l'en a pas informée et n'a pas réagi aux fiches de paie qui lui ont été transmises, reprenant son ancienne adresse. Les employeurs n'ont pas accès au RN et n'ont pas l'obligation de vérifier l'adresse de leurs employés. Il appartenait à Monsieur R. d'informer formellement et spontanément son employeur de sa nouvelle adresse, comme prévu au règlement de travail.

36. Dès lors qu'il apparaît que YH TRANSPORT a effectivement adressé un courrier recommandé en date du 13 avril 2023 à l'adresse rue XXX, dernière adresse qui avait été communiquée par Monsieur R. à l'employeur, la cour ne peut que constater que YH TRANSPORT a respecté ses obligations en matière de communication des motifs du licenciement. Le courrier recommandé ne semble en outre pas avoir été retourné auprès de YH TRANSPORT.

37. La demande d'amende civile doit être déclarée non fondée.

## **VI.2. La demande d'indemnité pour discrimination sur la base de l'état de santé**

### VI.2.1. Principes

38. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur les critères protégés<sup>27</sup>.

---

<sup>24</sup> Extrait de l'historique des adresses – pièce 17 du dossier de Monsieur R.

<sup>25</sup> Pièce 16 du dossier de Monsieur R.

<sup>26</sup> Pièce n°25 – Règlement de travail de YH Transport

<sup>27</sup> Article 3 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

39. L'article 4, 4° de la loi du 10 mai 2007 définit ce qu'il faut entendre par critères protégés à savoir : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine ou la condition sociale.

40. L'article 7 de la loi du 10 mai 2007 prévoit que toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

Le législateur définit la distinction directe comme suit (art. 4, 6°) : « *distinction directe : la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable* ».

41. La charge de la preuve d'une discrimination (ou de son absence) est précisée à l'article 28 §1er de la loi : « *Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination* ».

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

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

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

42. Il incombe donc au travailleur de démontrer l'existence d'une discrimination. De simples allégations ne sont par ailleurs pas suffisantes, et doivent être prouvées. En effet, la charge de la preuve repose, dans un premier temps, sur les épaules de la personne qui se prétend victime d'une discrimination. La Cour constitutionnelle a déjà eu l'occasion de le rappeler et de préciser que la preuve à rapporter par la victime doit être une preuve solide : « *A cet égard, il convient avant tout de constater qu'il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Par conséquent, elle doit démontrer que le défendeur a commis des actes ou a donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires. La charge de la preuve incombe dès lors en premier lieu à la victime (notamment Doc. parl., Chambre, 2006-2007, DOC 51-2720/009, p. 72). Les faits avancés doivent être suffisamment graves et pertinents. Il ne suffit pas qu'une*

*personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites. »<sup>28</sup>*

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

43. En outre, la Cour du travail de Bruxelles rappelle que la présomption d'existence d'une discrimination ne peut être mise en œuvre que si l'employeur a connaissance de l'existence d'un critère protégé dans le chef du travailleur<sup>29</sup>. Elle ajoute également que la seule coïncidence dans le temps entre la période d'incapacité de travail et le licenciement ne permet pas de présumer que l'employeur a pris la décision de licenciement en raison de l'état de santé (actuel ou futur) du travailleur<sup>30</sup>.

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

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

#### VI.2.2. Application en l'espèce

45. Monsieur R. sollicite la condamnation de YH TRANSPORT au paiement d'une indemnité pour discrimination basée sur l'état de santé équivalente à 6 mois de rémunération.

46. Il fait valoir que, le jour de son licenciement, il a subi un accident du travail ou à tout le moins une incapacité de travail. Alors qu'il s'attelait à la livraison de colis Amazon, une boîte

<sup>28</sup> C.const., 12 février 2009, arrêt n° 17/2009, RG n°4359, [www.const-court.be](http://www.const-court.be)

<sup>29</sup> C. trav. Bruxelles, 11 septembre 2019, *J.T.T.*, 2019/28, p. 477 ; C. trav. Bruxelles, 18 octobre 2023, R.G. n°2021/AB/468, disponible sur [www.unia.be](http://www.unia.be), p. 11.

<sup>30</sup> C. trav. 8 novembre 2024, RG 2024/AB/76, C. trav. Bruxelles 6 décembre 2024, RG 2022/AB/296, disponibles sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be).

lui a glissé des mains et il a ressenti une violente douleur au dos en se penchant vers l'avant. Il produit le témoignage de Monsieur N. St., dispatcheur daté du 3 mars 2025 <sup>31</sup>:

*« Le jour de son renvoi Y. R. c'est présenté le matin pour commencer sa journée de travail. Après avoir chargé l'ensemble de ses colis, il a débuté ses livraisons. À un moment donné dont je ne me souviens plus précisément de l'heure, il m'a contacté pour signaler un fort mal de dos.*

*Conformément à la procédure en vigueur, j'ai immédiatement informé la RH ainsi que le responsable de YHtransport afin de trouver une solution. Il m'a été demandé de lui dire de terminer sa journée, mais en raison de son état de santé, il n'était pas en mesure de poursuivre. J'ai donc été chargé de trouver un chauffeur remplaçant ce qui a été fait.*

*Une fois le nouveau chauffeur arrivé, il a pris en charge la tournée de Y. R., qui a alors pu consulter un médecin.».*

47. YH TRANSPORT conteste que le licenciement ait eu lieu en raison de l'état de santé de Monsieur R.. Elle précise que la chronologie des événements démontre d'elle-même que le licenciement de Monsieur R. a été motivé par son inaptitude professionnelle et par son comportement, et non par son état de santé. Plus particulièrement, elle rappelle que :

- Elle a convoqué Monsieur R. à un entretien individuel le 29 mars 2023 pour le 31 mars 2023 ;
- Lors de cet entretien individuel du 31 mars 2023, YH TRANSPORT l'a confronté à ses manquements professionnels, notamment la plainte client survenue le 23 mars 2023 liée au non-respect des processus de livraison et à une maltraitance des colis, et les DNR. YH TRANSPORT précise en termes de conclusions que *« Ces données sont cruciales pour YH Transport : plus un travailleur accumule des DNR/plaintes clients, plus le fonctionnement de YH Transport est impacté et plus la réputation de YH Transport risque d'être entachée auprès de son client principal (qui est son plus gros client). En effet, l'accord conclu avec le client principal de YH Transport prévoit que, si YH Transport tombe de manière répétée en dessous des niveaux de service minimaux fixés, cela peut entraîner une réduction du volume attribué à l'entreprise ou la résiliation de l'accord avec celle-ci »*. Lors de cet entretien, les procédures et règles à respecter concernant la livraison des colis lui ont été rappelées une nouvelle fois et il lui a en outre été demandé de corriger son comportement pour le futur, c'est-à-dire de cesser les actes d'insubordination et d'exécuter les instructions données par son employeur. A défaut d'amélioration, YH Transport risquerait de procéder à son licenciement.
- Le 1<sup>er</sup> avril 2023, Monsieur R. a de nouveau adopté un comportement problématique : dès le début de sa tournée en matinée, il s'est plaint en râlant auprès de son dispatcher à propos des aléas classiques que tout chauffeur-livreur est amené à rencontrer et il a refusé de continuer à travailler. Le dispatcher, Monsieur N., - en accord avec la direction de YH TRANSPORT a alors demandé à Monsieur R. de revenir

---

<sup>31</sup> Pièce 19 du dossier de Monsieur R.

au dépôt et de rentrer chez lui. Le dispatcher a ensuite contacté un autre travailleur pour terminer la tournée de livraisons de Monsieur R.. Ce sont ces faits qui ont conduit au licenciement de Monsieur R..

48. La cour constate que les parties sont contraires en fait en ce qui concerne le déroulement des faits le 1<sup>er</sup> avril 2023 en matinée :

- Selon YH TRANSPORT, Monsieur R. a refusé de continuer à travailler pour des motifs futiles liés à certaines difficultés de livraison ;
- Selon Monsieur R., il n'était plus capable de travailler suite à l'accident du travail dont il a été victime à 9h30.

49. Il ressort des pièces du dossier que Monsieur R. n'a envoyé son certificat médical à YH TRANSPORT que le 1<sup>er</sup> avril 2023 à 19h, soit bien après son licenciement qui est intervenu le même jour à 15h47 (envoi par email) et 15h48 (envoi par Whatsapp). Il ressort en outre de la pièce 7 de Monsieur R., qu'il n'a été examiné par le médecin de la Citadelle de Liège que le 1<sup>er</sup> avril 2023 à 15h55, lequel a diagnostiqué un lumbago et a préconisé une incapacité de travail du 1<sup>er</sup> au 9 avril 2023.

50. Il n'y a donc aucune preuve que YH TRANSPORT avait connaissance d'une incapacité de travail au moment du licenciement, celle-ci ayant d'ailleurs été constatée par le médecin après le licenciement (à 15h55).

51. Il ressort en outre des éléments du dossier que la question de la preuve de la réalité de l'accident du travail est problématique depuis le 1<sup>er</sup> avril 2023. On peut donc s'étonner que Monsieur R. ait attendu le 3 mars 2025, soit près de deux ans, pour produire le témoignage de Monsieur N. confirmant qu'il l'avait appelé pour se plaindre d'avoir mal au dos. Ce témoignage est également peu précis sur le contenu de l'appel et des circonstances invoquées par Monsieur R. concernant son état de santé puisqu'il indique juste que Monsieur R. s'est plaint d'un mal de dos. Il n'y est pas fait mention d'un accident du travail. Ce témoignage est donc totalement insuffisant pour prouver que YH TRANSPORT avait connaissance d'un accident du travail voire même d'une incapacité de travail, la plainte étant limitée à un mal de dos. Ce témoignage, daté de mars 2025, est aussi en totale contradiction avec ce que St. N. avait affirmé :

- au moment de l'enquête sur l'accident du travail (en avril 2023): « *La victime a bien signalé un accident du travail à lui ? ... selon St. par téléphone ... non [...] St. m'a dit qu'il n'est pas au courant d'un accident de Y. [...]* ».
- dans un courrier manuscrit adressé à YH TRANSPORT le 1<sup>er</sup> octobre 2024 , Monsieur N. indiquait:

« Ne voulait pas aidé à plusieurs reprise. Coupai sa géo-localisation pour ne pas que on vois qu'il allé terminé sa journée a attendu a plusieurs reprise sur le parking de shell à Barchon et on c'est pris 2 à 3 fois la tête car il ne voulait absolument pas aidé car il trouvait que chacun devait faire son travaille et personne ne devait allé l'aidé. On c'est déjà pris la tête 2 à 3fois car il n'était pas d'accord avec les changement et les règles que devaient être suivi, mais insulté non, avec le temp il coupait sa 4G et sa position pour une fois qu'il ai finit ses colis pour ne pas allé aidé car il n'était pas d'accord »<sup>32</sup>. Il n'est nullement soulevé par Monsieur R. que ce témoignage serait un faux.

Le fait que Monsieur R. ait appelé le dispatching le 1<sup>er</sup> avril 2023 à 11h29 pendant 3 minutes 42 n'est pas contesté. La réalité de cet appel ne prouve pas le contenu de la conversation.

52. Monsieur R. ne dépose donc pas le moindre commencement de preuve que son licenciement est intervenu après qu'il ait informé son employeur de son incapacité de travail. Précisons encore que la seule coïncidence dans le temps entre la période d'incapacité de travail et le licenciement ne permet pas de présumer que l'employeur a pris la décision de licenciement en raison de l'état de santé (actuel ou futur) du travailleur. Il n'y a donc aucun élément permettant de faire présumer que le licenciement de Monsieur R. est intervenu pour un motif lié à son état de santé.

53. La demande d'indemnité pour discrimination basée sur l'état de santé doit dès lors être déclarée non fondée. Le jugement sera réformé sur ce point.

### **VI.3. La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable**

#### VI.3.1. Principes

##### ➤ **Rappel des principes de la CCT n°109**

54. Le chapitre IV de la CCT n° 109 concernant la motivation du licenciement du 12 février 2014 vise le licenciement manifestement déraisonnable.

55. L'article 8 de la CCT n°109 définit le **licenciement manifestement déraisonnable** comme « le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».

Cette disposition doit être interprétée en ce sens qu'est un licenciement manifestement déraisonnable, celui qui répond à au moins l'un des critères suivants<sup>33</sup>:

<sup>32</sup> Pièce 26 du dossier de YH TRANSPORT

<sup>33</sup> Voir notamment C.trav. Bruxelles 14 avril 2021, RG 2018/AB/445 ; C.trav. Bruxelles, 15 mars 2021, inédit, R.G. n° 2018/AB/497 ; C.trav. Bruxelles, 28 juin 2019, J. T. T. , 2020, p. 73 ; C.trav Liège, div. Liège, ch.3F,

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

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

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

57. La notion de « *rémunération* » prévue à l'article 9 n'est pas définie dans la CCT n°109. Il n'est pas contesté par la doctrine et la jurisprudence que la rémunération de base à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité prévue à l'article 9 de la CCT est la rémunération annuelle de référence du travailleur, en ce compris les avantages acquis en vertu du contrat de travail<sup>34</sup>.

➤ **Charge de la preuve**

58. La charge de la preuve du licenciement manifestement déraisonnable est réglée à l'article 10 de la CCT n° 109 :

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

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

---

16.6.2020, R.G. n°2018/AL/679, p.12; C. trav Liège, div. Liège, ch.3C, 12.2.2020, R.G. n°2018/AL/781, p.9, juportal

<sup>34</sup> A. FRY, « La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in Actualités et innovations en droit social, Anthemis – CUP – ULG 2018, p. 109 et les références citées.

faits qu'il allègue et doit donc dans ce cas prouver la réalité du ou des motifs qui s'ajoute(nt) au(x) grief(s) invoqué(s) à l'appui du licenciement<sup>35</sup>.

60. Selon une grande partie de la doctrine et de la jurisprudence à laquelle nous adhérons, si l'employeur a communiqué les motifs et que le travailleur conteste ceux-ci, l'article 10, 1<sup>er</sup> tiret de la CCT n°109 doit être interprété en ce sens que l'employeur a la charge de la preuve, à tout le moins des faits constituant les motifs du licenciement (Il doit démontrer la réalité des faits évoqués dans son courrier) tandis que le travailleur doit apporter la preuve que ce motif, le cas échéant, n'est pas la véritable cause de son licenciement, et, en tout état de cause, que le motif ayant présidé à la rupture est « *manifestement déraisonnable* ».<sup>36</sup>

Il s'agit d'une application du droit commun de la preuve énoncé à l'article 8.4., al. 1 et 2 du code civil.

#### ➤ **Etapas du contrôle judiciaire**

61. Il se déduit de ce qui précède que le contrôle judiciaire s'effectue en plusieurs étapes<sup>37</sup> :

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

Si la cour, dans le cadre de cet examen, répond par l'affirmative à une question, elle doit examiner la suivante. Par contre, si la cour, répond par la négative à la question, elle devra

---

<sup>35</sup> A. Fry, op cit, p. 65 et les références citées ; C.trav. Liège (div. Liège) 16 juin 2020, RG 2016/AL/679 ; C. trav. Bruxelles, 6e ch., 24 février 2020, R.G. 2017/AB/592, *J.T.T.*, 2020, p. 256

<sup>36</sup> Voir notamment C. trav. Liège, div. Liège, 3e ch., 15 janvier 2019, R.G. 2018/AL/186, *J.T.T.*, 2019, p. 284 ; Trib. trav. Liège, div. Arlon, 3e ch., 11 octobre 2019, R.G. 18/202/A, inédit ; Loïc peltzer et Emmanuel plasschaert, "*la motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1 er avril 2014*", *J.T.*, 2014, pp. 387-388 ; A-V MICHAUX, S. GERARD, V. SOTTIAUX, Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109). Analyse critique d'une jurisprudence naissante, RDS 2018/3, p. 346 et suiv ; S. GILSON et F. LAMBINET, « La preuve du caractère manifestement déraisonnable du licenciement », in 10 ans d'application de la CCT 109, Anthemis, 2024, p.279-280

<sup>37</sup> P. CRAHAY, "Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable", *Ors.* 2014/4, p. 9 ; A. Fry, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in *Actualités et innovations en droit social*, sous la dir. de J. Clesse et H. Mormont, CUP, Vol. 182, Anthemis, 2018, p. 68 à 76 ; H. DECKERS et P. KNAEPEN, « Le contrôle judiciaire sous l'angle de la CCT 109 », in 10 ans d'application de la CCT 109, Anthemis, 2024, p. 314 et suiv.

considérer que le licenciement est manifestement déraisonnable, sans devoir examiner les suivantes.

62. Lorsque l'employeur invoque plusieurs motifs à l'appui de sa décision de licenciement, la jurisprudence considère, de manière constante, qu'il faut – mais il suffit – que l'employeur démontre la validité de l'un des motifs avancés, au regard des quatre questions précitées<sup>38</sup>.

### VI.3.2. Application en l'espèce

63. A titre subsidiaire, Monsieur R. demande à la cour, dans l'hypothèse où elle ne devait pas retenir la qualification de licenciement discriminatoire sur base de l'état de santé, de considérer que son licenciement est à tout le moins manifestement déraisonnable et de condamner YH TRANSPORT à lui payer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération.

64. Selon YH TRANSPORT, le licenciement de Monsieur R. repose sur son inaptitude professionnelle et son comportement inacceptable au sein de YH TRANSPORT. La lettre envoyée le 13 avril 2023 contenant les motifs du licenciement indique ce qui suit :

- « • *Insubordination*
- *Escalation client en date du 23 mars 2023 pour non-respect du processus de livraison et maltraitance de colis*
- *Inassiduité* »

En termes de conclusions, YH TRANSPORT fait valoir les éléments suivants :

- Les plaintes clients : deux incidents significatifs ont été signalés, l'un le 21 juin 2022 (livraison d'un colis chez un voisin sans consentement) et le 23 mars 2023 (colis laissé à côté d'une poubelle sans sonner à la porte du destinataire)<sup>39</sup>.
- Les statistiques internes, « DNR » : entre le 31 août 2022 et le 28 mars 2023, Monsieur R. a accumulé 12 DNR (Delivered Not Received)<sup>40</sup>.

YH TRANSPORT précise que ces données sont cruciales pour elle car plus un travailleur accumule des DNR/plaintes clients, plus le fonctionnement de YH Transport est impacté et plus la réputation de YH Transport risque d'être entachée auprès de son client. En effet, l'accord conclu avec le client principal de YH Transport prévoit que, si YH Transport tombe

---

<sup>38</sup> A-V MICHAUX, S. GERARD, V. SOTTIAUX, Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109). Analyse critique d'une jurisprudence naissante, RDS 2018/3, p. 355.

<sup>39</sup> Pièces 3 et 4 du dossier de YH TRANSPORT

<sup>40</sup> Pièce 5 du dossier de YH TRANSPORT

de manière répétée en dessous des niveaux de service minimaux fixés, cela peut entraîner une réduction du volume attribué à l'entreprise ou la résiliation de l'accord avec celle-ci<sup>41</sup>.

65. Les motifs invoqués par YH TRANSPORT sont donc liés à la conduite du travailleur. S'agissant de motifs visés dans la CCT 109, **le critère de légalité est bien rempli**. La cour examinera ci-après si les motifs invoqués sont prouvés (= critère de réalité).

66. S'il n'est pas contesté qu'un entretien individuel a eu lieu le 31 mars 2023, il est regrettable que le contenu de cet entretien n'ait pas été consigné d'autant plus que le motif de l'entretien individuel ne figurait pas sur la convocation.

67. Toutefois, le fait qu'il se soit agi d'un entretien individuel, pour lequel la convocation a été envoyée à peine deux jours avant et qu'il ait été mentionné que l'entretien était obligatoire laisse supposer qu'il s'agissait bien de discuter du comportement de Monsieur R. et/ou de ses performances professionnelles. Monsieur R. se contente, en termes de conclusions, de contester le fait que l'entretien du 31 mars 2023 avait pour but de discuter de ses performances mais ne donne aucune information sur le contenu réel de cet entretien selon lui.

68. Concernant les pièces produites par YH TRANSPORT, la cour constate que :

- Les pièces 3 et 4 confirment l'existence de 2 plaintes concernant les modalités de livraison par Monsieur R., la 2<sup>ème</sup> datant du 23 mars 2023, soit quelques jours avant l'entretien, ce qui semble confirmer l'objectif de l'entretien tel qu'invoqué par YH TRANSPORT ;
- La pièce 5 reprend une liste de 12 « DNR » (= « *Delivered not received* ») au nom de Monsieur R.. Il s'agit de colis enregistrés comme livrés par Monsieur R. mais déclarés non reçus par le client. Les deux derniers « DNR » datent du 3 et du 28 mars 2023, soit la veille de la convocation à l'entretien.

69. La cour considère que ces pièces prouvent suffisamment les manquements professionnels de Monsieur R. quant à la livraison des colis qui lui sont confiés. Monsieur R. n'a pas contesté les deux plaintes ni la liste des 12 DNR. Il se contente d'indiquer que son employeur ne lui a jamais envoyé d'avertissement. Même s'il n'existe pas d'élément concret relatif à l'insubordination et à l'inassiduité (la cour relève néanmoins les propos de Monsieur N. concernant le comportement de Monsieur R. dans son témoignage d'octobre 2024<sup>42</sup>), la cour

---

<sup>41</sup> Pièce 27 du dossier de YH TRANSPORT

<sup>42</sup> Pièce 26 du dossier de YH TRANSPORT – « *Ne voulait pas aidé à plusieurs reprise. Coupai sa géo-localisation pour ne pas que on vois qu'il allé terminé sa journée a attendu a plusieurs reprise sur le parking de shell à Barchon et on c'est pris 2 à 3 fois la tête car il ne voulait absolument pas aidé car il trouvait que chacun devait faire son travaille et personne ne devait allé l'aidé. On c'est déjà pris la tête 2 à 3fois car il n'était pas d'accord avec les changement et les règles que devaient être suivi, mais insulté non, avec le temp il coupait sa 4G et sa position pour une fois qu'il ai finit ses colis pour ne pas allé aidé car il n'était pas d'accord. »*

estime que YH TRANSPORT prouve suffisamment que le licenciement est lié à l'aptitude et la conduite du travailleur. **Le critère de réalité** est rempli.

70. Le comportement relevé ci-avant semble être la **cause réelle du licenciement** de Monsieur R. La chronologie des faits le confirme puisque les derniers manquements professionnels ont été constatés le 23 mars et le 28 mars 2023 et que Monsieur R. a été convoqué à un entretien individuel le 29 mars 2023. Il a été décidé ci-avant que l'incapacité de travail de Monsieur R. ne pouvait être considérée comme la cause réelle de son licenciement dans la mesure où cette incapacité n'était pas connue de l'employeur au moment de la notification de la rupture avec effet immédiat.

71. En ce qui concerne le **critère de proportionnalité**, Il est unanimement admis que le juge ne peut sanctionner que le licenciement qui s'avère être « *manifestement* » déraisonnable, à savoir un licenciement qui, quoique fondé sur la conduite du travailleur, son aptitude ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Les juridictions du travail ne peuvent, de la sorte, sanctionner que l'employeur dont il est évident/dont il saute aux yeux que la décision est déraisonnable<sup>43</sup>.

72. La cour constate que les pièces produites par YH TRANSPORT établissent une désinvolture professionnelle dans le chef de Monsieur R. Or, plus un travailleur accumule des DNR/plaintes clients, plus le fonctionnement de YH TRANSPORT est impacté et plus la réputation de YH TRANSPORT risque d'être entachée auprès de son client. En effet, l'accord conclu avec le client principal de YH TRANSPORT prévoit que, si YH TRANSPORT tombe de manière répétée en dessous des niveaux de service minimaux fixés, cela peut entraîner une réduction du volume attribué à l'entreprise ou la résiliation de l'accord avec celle-ci<sup>44</sup>. Dans ce contexte, le licenciement de Monsieur R. n'apparaît dès lors pas manifestement déraisonnable.

73. La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable doit dès lors être déclarée non fondée.

#### **VI.4. La demande de salaire garanti pour la période du 17 mai 2022 au 5 juin 2022**

74. Monsieur R. déclare avoir subi une incapacité de travail du 17 mai 2022 au 5 juin 2022 et dépose le certificat à cet égard. Il demande le paiement du salaire garanti pour cette période qui n'a pas été payé alors qu'il a transmis le certificat médical couvrant la période du 18 mai au 24 mai 2022 le 19 mai 2022 par courriel et qu'il en est de même du certificat

<sup>43</sup> H. DECKERS et P. KNAEPEN, « Le contrôle judiciaire sous l'angle de la CCT 109 » ; in 10 ans d'application de la CCT 109, Anthemis, 2024, p. 324.

<sup>44</sup> Pièce n°27– Evaluation des performances de YH Transport

relatif à la période de prolongation du 25 mai au 5 juin 2022 transmis par e-mail du 24 mai 2022<sup>45</sup>.

75. Si, dans un premier temps, YH TRANSPORT a contesté cette demande vu le délai écoulé depuis mai 2022 et l'absence de documents médicaux, la cour constate que YH TRANSPORT ne semble plus contester ce chef de demande. Elle n'a en tout cas pas conclu à ce sujet et le dispositif de ses dernières conclusions ne demande pas la réformation du jugement sur ce point.

76. Partant, le jugement sera confirmé en ce qu'il a condamné YH TRANSPORT au paiement d'une somme de **957,05 €** à titre de salaire garanti pour la période du 17 mai 2022 au 5 juin 2022.

## VI.5. Les dépens

### VI.5.1. Principes

77. L'article 1017, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire dispose que « *Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. (...)* ».

78. Le juge doit déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure, conformément aux dispositions du tarif des indemnités de procédure. Ce faisant, il ne méconnaît pas le principe dispositif<sup>46</sup>.

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

### VI.5.2. Application en l'espèce

80. YH TRANSPORT postule la condamnation de Monsieur R. au paiement des dépens de la procédure, liquidés à 1.650 € à titre d'indemnité de procédure et ce, pour chaque instance.

81. De son côté, Monsieur R. postule la condamnation de YH TRANSPORT au paiement des dépens de l'instance, limités à la contribution BAJ et aux frais de citation. A défaut, il demande de compenser les dépens. A titre subsidiaire, il demande de réduire l'indemnité de

---

<sup>45</sup> Pièce 7 de Monsieur R.

<sup>46</sup> Cass., 13 janvier 2023, C.22.0158.N, *JT*, 2023, p. 174 ; J.-F. Van Drooghenbroeck, « Indemnité de procédure et principe dispositif », *JT*, 2023, p. 175.

procédure au minimum légal et de ne le condamner qu'à l'indemnité de procédure d'appel, vu que YH TRANSPORT a fait défaut devant le tribunal.

82. La cour constate qu'il s'agit d'un litige évaluable en argent et que le montant des demandes de Monsieur R. s'élève à 16.890,97 €. L'indemnité de procédure de base correspondante s'élève en principe à 1.650 € pour la procédure devant le tribunal, et 1.726,74 € pour la procédure en appel (prise en délibéré après le 1<sup>er</sup> mars 2025<sup>47</sup>). Toutefois, YH TRANSPORT a fait défaut devant le tribunal. L'indemnité devant le tribunal est dès lors limitée au montant minimal en application de l'article 1022, dernier alinéa CJ, soit 937,50 €.

83. En l'espèce, la cour constate que Monsieur R. succombe en grande partie dans le cadre de la présente procédure, mais pas totalement, la demande de paiement du salaire garanti ayant été déclarée fondée.

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

- 90 % à charge de Monsieur R.;
- 10 % à charge de YH TRANSPORT.

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

- Pour la procédure devant le tribunal :
  - 93,75 € (10 %) à charge de YH TRANSPORT ;
  - 843,75 € (90 %) à charge de Monsieur R.
- Pour la procédure devant la cour
  - 172,68 € (10 %) à charge de YH TRANSPORT
  - 1.554,06 € (90 %) à charge de Monsieur R.

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

---

<sup>47</sup> Les indemnités de procédure ont été indexées au 1<sup>er</sup> mars 2025

**VII. DÉCISION DE LA COUR – DISPOSITIF DE L'ARRÊT****PAR CES MOTIFS,****La Cour, statuant contradictoirement,**

- Déclare l'appel de YH TRANSPORT recevable et fondé ;
- Réforme le jugement du tribunal du 21 juin 2024 sauf en ce qui concerne la condamnation de YH TRANSPORT à payer à Monsieur R. la somme de 957,05 € à titre de salaire garanti pour la période du 17 mai 2022 au 5 juin 2022;
- Et, statuant à nouveau,
  - Déboute Monsieur R. de sa demande d'amende civile basée sur la CCT n°109, sa demande d'indemnité pour discrimination basée sur l'état de santé et de sa demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
  - Confirme le jugement en ce qui concerne la condamnation de YH TRANSPORT à payer à Monsieur R. la somme de **957,05 €** à titre de salaire garanti pour la période du 17 mai 2022 au 5 juin 2022, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;
- Condamne Monsieur R. aux dépens de l'instance, liquidés à :
  - 843,75 € à titre d'indemnité de procédure devant le tribunal ;
  - 1.554,06 € à titre d'indemnité de procédure devant la cour ;
- Délaisse à YH TRANSPORT les dépens liquidés comme suit:
  - 93,75 € à titre d'indemnité de procédure devant le tribunal
  - 172,68 € à titre d'indemnité de procédure devant la cour ;
- Met à charge de Monsieur R. la somme de 22 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne pour la procédure devant le tribunal et de 24 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne pour la procédure en appel.



**Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :**

P. B., conseillère de la cour du travail de Mons faisant fonction de présidente déléguée  
devant la cour du travail de Liège par ordonnance,  
J. P., conseillère sociale au titre d'employeur, qui est dans l'impossibilité de signer le présent  
arrêt au délibéré duquel elle a participé (art. 785 du Code judiciaire),  
M. D., conseiller social au titre d'ouvrier,  
Assistés de N. F., greffière,

La Greffière,

Les Conseillers sociaux,

La Présidente,

Et prononcé, en langue française à l'audience publique de la **chambre 3-G** de la Cour du  
travail de Liège, division Liège, Extension Sud, place Saint-Lambert, 30 à 4000 LIÈGE, **le 17  
octobre 2025**, où étaient présents :

P. B., conseillère de la cour du travail de Mons faisant fonction de présidente déléguée  
devant la cour du travail de Liège par ordonnance,  
Assistée de N. F., greffière,

La Greffière,

La Présidente,