

R.G./233/A

# TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE DU 1 JUIN 2023

## Division Liège

Onzième chambre

En cause :

Monsieur (...), RN: (...), né le (...)  
Domicilié (...)

Partie demanderesse,  
ayant comme conseil Maître BRUYERE JEAN-PHILIPPE, avocat, à 4000 LIEGE,

Contre :

LA SCRL S., inscrite à la BCE sous le numéro (...), établie (...)

Partie défenderesse,  
ayant comme conseil Maître BAUS XAVIER, avocat, à 4000 LIEGE,

### PROCEDURE

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance déposée au greffe le 20/01/2022 ;
- le jugement de la tête chambre bis prononcé le 15/03/2022 ;

- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 01/12/2022 ;
- les conclusions de la partie demanderesse déposées au greffe le 30/12/2022;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 02/02/2023 ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 2 mars 2023,

## MOTIVATION

### 1) OBJET DES DEMANDES :

Par requête déposée au greffe le 20 janvier 2022, la partie demanderesse postule la condamnation de la partie défenderesse à lui payer :

A titre principal :

- La somme de 4.865,52 euros bruts à titre d'indemnité de rupture de 11 semaines, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 26 février 2021.
- La somme de 11.500,32 euros bruts à titre de dommages et intérêts pour discrimination fondée sur le critère de la santé, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 26 février 2021.

A titre subsidiaire, dans l'hypothèse où l'existence d'une discrimination ne serait pas retenue :

- ° La somme de 7.519,44 euros bruts à titre d'indemnité du chef de licenciement manifestement raisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 26 février 2021.

La partie demanderesse postule également la condamnation de la défenderesse au paiement des dépens détaillés comme suit en termes de conclusions

- 1,650 euros à titre d'indemnité de procédure,
- 22 euros à titre de « contribution BAJ » .

Enfin, la partie demanderesse sollicite le bénéfice de l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

### 2) RECEVABILITE DES DEMANDES :

Les différents chefs de demande sont reçus, ayant été introduits dans les formes et délai requis.

### 3) QUANT AU FONDEMENT :

#### 1) Quant au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis :

La partie défenderesse invoque un acte équipollent à rupture.

En l'espèce, le raisonnement de la défenderesse ne peut être suivi.

En effet, les faits s'établissent comme suit :

Le SCRL S. est une société coopérative à responsabilité sociale active dans le tri des matériaux récupérables, les services logistiques liés au transport ainsi qu'au nettoyage.

La partie demanderesse a été occupée par la partie défenderesse en qualité d'ouvrier du 23 avril 2019 au 26 février 2021 dans les liens d'un contrat de travail d'une durée indéterminée et à temps plein.

La partie demanderesse a été victime d'un accident du travail reconnu comme tel et survenu en date du 21 août 2020.

Elle a subi ensuite de cet accident une incapacité à partir du 21 août 2020 et a adressé à la partie défenderesse les certificats médicaux suivant justifiant ses absences.

Il n'y a pas eu de reprise du travail, le dernier certificat couvrant une période se terminant le 12 mars 2021.

Ethias, en sa qualité d'assureur — loi de la défenderesse a pris en charge les séquelles dommageables du jour de l'accident jusqu'au 31 octobre 2020, retenant une guérison sans séquelles à dater du 1<sup>e</sup> novembre 2020. La partie demanderesse a alors été indemnisée par sa mutuelle et a continué à justifier ses absences par des certificats médicaux.

A plusieurs reprises, la défenderesse a, en dépit des justifications d'absence, convoqué la partie demanderesse pour qu'elle se présente sur le lieu de travail.

La partie demanderesse a décliné ces convocations.

Par courrier du 21 octobre 2020, la défenderesse a convoqué la partie demanderesse afin « d'évaluer (sa) capacité à pouvoir recommencer à travailler à l'échéance (du) certificat médical actuel ».

A la demande de la partie défenderesse, un médecin contrôleur s'est présenté au domicile de Monsieur (...) le 18 février 2021.

Compte tenu de l'absence de Monsieur (..) , le médecin de contrôle a déposé une convocation l'invitant à se présenter le lendemain entre 8 heures 30 et 9 heures au siège (...)

Le 19 février à 7 heures 44, Monsieur (...) a envoyé un mail à l'adresse (...) rédigé comme suit :

« Bonjour j'essaye de vous appeler par téléphone mais je n'arrive pas à vous joindre ces pour cela que je vous envoie un mail. Je suis actuellement à l'arrêt du bus j'habite maintenant à la campagne, J'ai deux bus à prendre et je ne suis pas servis comme en ville. Soit je reste à l'arrêt et vous m'accordez de passer plus tard dans la matinée ou alors auriez-vous la gentillesse de me remettre un rendez-vous ultérieure.

Salutations sincères » (sic).

Par courrier du 23 février 2021, la défenderesse s'est adressé à la partie demanderesse en ces termes :

« Vous êtes actuellement absent de votre travail sous couvert d'un certificat médical.

Celui-ci est la suite de nombreux certificats déposés pour justifier vos absences récentes.

Nous constatons que régulièrement vous changez de médecin pour établir ces documents.

Ayant des doutes sur la réalité des raisons qui justifient votre absence, nous avons sollicité que soit pratiqué un contrôle médical à votre domicile.

Vous étiez absent et le médecin contrôleur vous a alors convoqué, conformément à la loi. Vous ne vous êtes pas présenté à sa convocation rendant impossible tout contrôle.

Nous devons considérer que votre absence n'est pas couverte par un certificat médical et ne sera pas rémunérée.

D'autre part, nous notons qu'en cas de non reprise du travail dans les 24 heures de la réception de la présente, votre absence devra être considérée comme un abandon de poste équivalent à une rupture fautive du contrat de travail qui nous lie.

Dans ces conditions une lettre de rupture avec effet immédiat vous sera adressée ».

Libellé comme suit :

Le 25 février, Monsieur (...) a adressé un mail à l'adresse (...).

Bonjour madame V., voici une preuve de l'end dont je vous ai fait part le 19 février concernant ma convocation, malheureusement celle-ci a été envoyée à la mauvaise adresse

Bien à vous. »

Le 26 février 2021, la défenderesse rompt les relations contractuelles en ces termes :

« Constatant votre absence de ce jour, malgré la mise en demeure du 23 février 2021, nous mettons fin au contrat de travail qui nous lie avec effet immédiat pour abandon de poste équivalent à une faute grave ».

La partie défenderesse impute à la partie demanderesse un acte équipollent à rupture pour ne pas s'être présentée au travail le 26 février 2021.

« L'inexécution fautive d'une obligation contractuelle devient un acte équipollent à rupture si l'intention de rompre le contrat peut être dégagée. Le juge devra alors constater que l'une des parties était bien animée par cette volonté. Si celle-ci est implicite, elle doit cependant être certaine. Le juge du fond possède en la matière un pouvoir d'appréciation souverain. La doctrine relève que cette intention de rompre peut parfois être décelée quand une des parties s'abstient durant un laps de temps plus ou moins long d'exécuter un élément essentiel du contrat.

Si aucune disposition légale n'impose à l'employeur de rechercher la cause de l'absence de son travailleur, il devra toutefois, s'il invoque l'acte équipollent à rupture, prouver que le travailleur avait la volonté de rompre le contrat. Aussi l'employeur doit-il faire preuve de circonspection et rechercher les motifs de l'absence du travailleur soit en interrogeant directement le travailleur, soit en le mettant en demeure de satisfaire à ses obligations.

Plusieurs décisions confirment que le non-respect des obligations prévues en matière d'incapacité du travail ne peut être analysé comme un acte équipollent à rupture comme par exemple :

- La remise tardive du certificat médical ;
- Le fait de ne pas se présenter, à la demande de l'employeur, au cabinet médical du médecin contrôleur ;
- La non reprise du travail après la fin de la période d'incapacité précisée par le certificat médical ;

(cfr M. DAVAGLE, Incapacité et inaptitude au travail : droits et obligations de l'employeur et du travailleur, Etudes pratiques de Droit social, Ed. Wolters Kluwer, 1er janvier 2023, pp 617 à 626)

En l'espèce, la partie défenderesse échoue à rapporter la preuve d'un acte équipollent à rupture.

Les éléments du dossier démontrent que la partie demanderesse n'était pas animée de la volonté de rompre le contrat de travail l'unissant à la partie défenderesse.

En effet, Monsieur (...). était couvert par un certificat médical et même si la partie défenderesse a émis des doutes quant à la réalité de raisons qui justifiaient son absence et a mandaté un médecin-conseil qui n'a pu rencontrer la partie demanderesse, l'éventuel manquement, contesté par la partie demanderesse, n'aurait pu se résoudre, au vu du prescrit de l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 que par le refus du salaire garanti si l'on s'était trouvé dans ce cas de figure, ce qui n'est pas le cas puisque la mutualité prenait alors la partie demanderesse en charge.

Par ailleurs, la partie demanderesse n'a pas voulu se soustraire au contrôle puisqu'il s'est adressé à C. le 19 février 2021 en faisant état des difficultés qu'il rencontrait avec les transports publics (Monsieur (...) est domicilié (...) alors qu'il devait se rendre Route du Condroz à Angleur) et s'est à nouveau adressé à C. par courriel du 25 février 2021, lequel démontre un contact téléphonique antérieur puisqu'il identifie son interlocutrice (Cfr. Madame V.).

La partie demanderesse était couverte par un certificat médical, une procédure de contrôle médical était en cours à l'initiative de son employeur, par conséquent la partie demanderesse ne devait pas se présenter au travail.

Alors que la partie défenderesse admet que le 25 février 2021, elle a reçu un email de la partie demanderesse précisant les raisons pour lesquelles la partie demanderesse ne s'est pas présentée au rendez-vous fixé à l'entreprise et chez C., la partie défenderesse a procédé à la rupture du contrat de travail le 26 février 2021.

L' « absence » de la partie demanderesse n'était nullement révélatrice d'une volonté de rompre les relations contractuelles.

En conséquence, la partie défenderesse doit être considérée comme l'auteur d'une rupture irrégulière donnant lieu au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 11 semaines, soit la somme non contestée quant au montant de 4.865,52 euros bruts

2) Quant à l'indemnisation d'une discrimination fondée sur l'état de santé de la partie demanderesse

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination est applicable.

Cette loi interdit la discrimination en raison de l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique génétique, l'origine sociale.

Cette loi s'applique en cas de rupture des relations de travail tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

Toute distinction ne peut être qualifiée de discrimination, En effet, l'article 7 de la loi dispose que : « toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires ».

L'article 28 de la loi dispose que lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination (,,) invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, Il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.

Il s'agit d'un partage de la charge de la preuve

Dans un premier temps, le requérant doit apporter un ou plusieurs éléments de fait qui permettent de supposer qu'il a bien été victime d'une discrimination.

Selon l'avis du Conseil d'état : « il importe que les présomptions qui autorisent le renversement de la charge de la preuve soient non pas graves précises et concordantes, ce qui reviendrait à rétablir la règle générale, mais, à tout le moins, suffisamment pertinentes et solides » (cfr, Projet de loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, avis de CE n°42401 du 13 mars 2007, Doc 512722/005, p. 7.)

Selon la Cour de justice de l'Union européenne, il suffit que le justiciable qui se prétend lésé par l'inapplication du principe de l'égalité de traitement expose de manière plausible des faits créant l'apparence d'une discrimination (cfr. QUE, Valeri Hariev Belov C. CHEZ Elektro Balgaria AD et al., 31 janvier 2013 C-394/11, [www, Curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)).

Le juge du fond est compétent pour apprécier si les éléments de faits qui lui sont soumis sont suffisamment pertinents et solides.

Aussi bien des déclarations de l'employeur que la coïncidence temporelle entre le licenciement la décision litigieuse et l'incapacité de travail sont des éléments susceptibles de participer à la création de la présomption de discrimination.

Dans un second temps, si ces faits ont pu être établis, il reviendra à la partie mise en cause - la partie défenderesse - de prouver que le traitement défavorable n'a pas été inspiré par un motif illicite. Elle peut alors prouver par toute voie de droit que ce traitement a été fondé sur des facteurs étrangers à tout motif discriminatoire,

Lorsque le licenciement du travailleur est au moins partiellement fondé sur des absences pour cause de maladie et que le travailleur est malade au moment du licenciement, il y a une présomption de discrimination sur base de l'état de santé actuel. L'employeur doit prouver que le licenciement était une mesure appropriée et nécessaire pour que l'organisation du travail reste tenable (cfr. CT Anvers 5 juin 2019, Jr 2019, p.475).

En l'espèce, il est permis de présumer dans le chef de la partie défenderesse un comportement discriminatoire interdit par la loi du 10 mai 2007.

En effet, la partie défenderesse a invoqué le changement régulier de médecin attestant [l'incapacité de la partie demanderesse et a indiqué qu'elle avait des doutes sur la réalité des raisons justifiant les absences de la partie demanderesse remettant en cause la validité des certificats médicaux alors que cette dernière était couverte par lesdits certificats. Elle a en plus convoqué la partie demanderesse afin « d'évaluer (sa) capacité à pouvoir recommencer à travailler à l'échéance (du) certificat médical actuel ».

La partie défenderesse a licencié la partie demanderesse car elle ne croyait pas que son absence était médicalement justifiée. Elle ne renverse pas la présomption dès lors qu'elle ne prouve pas que le licenciement était une mesure appropriée et nécessaire pour que l'organisation du travail au sein de sa société ne soit pas perturbé.

L'article 23 de la loi prévoit une indemnisation forfaitaire de 6 mois de rémunération brute pour réparer le préjudice matériel et moral de la partie demanderesse, soit une somme non contestée quant au montant de 11.500,32 euros bruts.

Quant à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

Ce chef de demande ne sera pas examiné, puisque formulé à titre subsidiaire.

3) Quant aux dépens :

Le tribunal condamne la partie défenderesse au paiement des dépens de la présente instance, soit

- La somme de 1.650 euros, dus à titre d'indemnité de procédure de la partie demanderesse,
- La somme de 22 euros due à titre de contribution financière forfaitaire pour le Fonds Budgétaire relatif à l'aide juridique de 2ème ligne.

4) Quant à l'exécution provisoire 4

La partie demanderesse sollicite l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

Pour rappel, il a été précédemment jugé que «A peine de porter atteinte, sans raison majeure, au droit à l'épuisement des degrés de juridiction dont la loi a estimé l'établissement nécessaire, cette demande ne peut être, en l'espèce, accueillie, qui ne se fonde ni sur une disposition prescrivant l'exécution provisoire de droit, ni sur l'existence d'un engagement en soi incontesté de la partie défenderesse, ni sur un retard de la procédure qui leur serait imputable, ni sur quelque péril en la demeure dont la menace paraîtrait réelle » (cfr. T. T. Liège, 7<sup>ème</sup> chambre, 13 mai 2003, R.G. n° 318.987, P. c/ Consorts).

Le tribunal considère qu'en l'espèce la partie demanderesse ne justifie pas se trouver dans des conditions telles que l'exécution provisoire devrait être accordée.

PAR CES MOTIFS,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 relatives à l'emploi des langues en matière judiciaire,

Le Tribunal, statuant contradictoirement,

- Reçoit les différents chefs de demande.
- Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse la somme de 4.865,52 euros bruts à titre d'indemnité de rupture de 11 semaines, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 26 février 2021.
- Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse la somme de 11.500,32 euros bruts à titre de dommages et intérêts pour discrimination fondée sur le critère de l'état de santé, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 26 février 2021.
- Condamne la partie défenderesse au paiement des dépens de la présente instance, soit la somme de 1.650 euros, dus à titre d'indemnité de procédure de la partie demanderesse.
- Condamne la partie défenderesse à rembourser à la partie demanderesse la somme de 22 euros due à titre de contribution financière forfaitaire pour le Fonds Budgétaire relatif à l'aide juridique de 2ème ligne.

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire de la présente décision

AINSI jugé par la Onzième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

HURLET BLANCHE,	Juge, président la chambre
TAQUET DOMINIQUE,	Juge social employeur
VAESEN CORINNE,	Juge social ouvrier,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le 01/06/2023 par HURLET BLANCHE, Juge, président la chambre, assistée de SCHYNS CLARISSE, Greffier assumé en application de l'Art,329 du C.J.,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,  
Mme TAQUET s'étant trouvé dans l'impossibilité de signer (article 785CJ)