N° d'ordre

| Numéro du répertoire |
| --- |
| 2026 / 931 |
| R.G. Trib. Trav. |
| 23/379/A |
| Date du prononcé |
| 26 mai 2026 |
| Numéro du rôle |
| 2025/AL/199 |
| En cause de : |
| BIOWANZE SA<br>C/<br>H[redacted] A[redacted] |

**Expédition**

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

# Cour du travail de Liège
## Division Liège

chambre 3-B

# Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

COVER 01-00004896960-0001-0024-01-01-1

***contrat de travail – discrimination (loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination) – état de santé et handicap – aménagements raisonnables (travail à mi-temps pour un poste en équipes successives)**

**EN CAUSE :**

**BIOWANZE SA**,
BCE 0882.664.564,
dont le siège est établi à 4520 WANZE, Rue Léon Charlier(WAN) 11,
partie appelante, ci-après la sa B. ou la société,
ayant comparu par Maître B[redacted] L[redacted] *loco* Maîtres N[redacted]VAN K[redacted] et J[redacted] G[redacted] A[redacted] avocats à 1000 BRUSSEL, [redacted]

**CONTRE :**

**Monsieur A[redacted] H[redacted]**, RRN[redacted], domicilié à [redacted]
partie intimée, ci-après Monsieur H. ou Monsieur,
ayant comparu assisté par Maître E[redacted] *loco* Maître S[redacted] R[redacted], avocat à 4460 GRACE-HOLLOGNE, [redacted]

**INDICATIONS DE PROCÉDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 21 avril 2026, et notamment :

- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Huy, reçu au greffe de la cour le 27 mars 2025 ;
- l'ordonnance rendue le 14 mai 2025, sur pied de l'article 747§1er du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 21 avril 2026 ;

- les conclusions de Monsieur H., reçues au greffe de la cour le 14 juillet 2025 ;
- les conclusions de la sa B., reçues au greffe de la cour le 30 septembre 2025 ;
- le dossier de pièces de Monsieur H., reçu au greffe de la cour le 14 juillet 2025 ;
- le dossier de pièces de la sa B., reçu au greffe de la cour le 26 janvier 2026 ;
- le dossier de pièces de la sa B., déposé à l'audience du 21 avril 2026.

Les parties ont été entendues à l'audience publique du 21 avril 2026, et l'affaire a été immédiatement prise en délibéré pour qu'un arrêt soit rendu le 28 mai 2026.

## I. LES FAITS

**1**
La société est active dans le domaine de la production de bioéthanol et de la valorisation de matières premières agricoles.

**2**
Monsieur H. est né le 10 novembre 1982.

Il a commencé à travailler pour le compte de la sa B. en juillet 2010 en qualité d'intérimaire. Il est entré au service de la sa B. le 1er janvier 2011 en qualité de « *laborantin production* » dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.

A ce titre, il faisait partie du service « *Qualité et Laboratoire* » chargé de s'assurer que tous les processus de production respectent les normes et réglementations en vigueur. Les laborantins production travaillent en équipes successives de manière continue (trois pauses de huit heures de travail). A l'époque où Monsieur H. était occupé par la sa B., l'équipe était composée de six laborantins « *permanents* » (terme mentionné dans les horaires de travail, pièce 29 du dossier de la société), complétée par moment de quelques intérimaires et d'un sieur B. dont il sera question ci-après.

**3**
En septembre 2018, Monsieur H. a dû subir une intervention chirurgicale de greffe de cornée au niveau de l'œil gauche (rapport du Professeur Duchesne du 5 janvier 2023, pièce 12 du dossier de Monsieur).

Suite à cette intervention, Monsieur H. a dû porter des lentilles sclérales mais il ne pouvait pas les supporter plus de 4 heures. Sans ses lentilles, il porte des lunettes mais sa vision est alors nettement moins bonne (4/10) et il ne peut par exemple pas conduire (rapport du Professeur Duchesne du 5 janvier 2023, pièce 12 du dossier de Monsieur).

**4**
Monsieur H. ne pouvait dès lors pas reprendre le travail à temps plein mais, dès le mois de mars 2019 il a manifesté son souhait de reprendre le travail à mi-temps.

Dans ce cadre, les démarches suivantes ont été accomplies :

- plusieurs réunions tenues entre la direction de la sa B. et Monsieur H. (parfois accompagné de son représentant syndical) : entretien des 7 mars 2019, 5 novembre 2019, 17 mai 2021, 28 juin 2021 et 23 juillet 2021 (pièces 6, 7, 10, 11 et 12 du dossier de la société) ;
- plusieurs évaluations de la santé de Monsieur H. dans le cadre d'une éventuelle reprise de travail, effectuées par le conseiller en prévention – médecin du travail (formulaire d'évaluation de santé des 14 mars 2019, 4 novembre 2019, 9 décembre 2020, 15 juillet 2021 et 19 août 2021, pièces 14 à 18 du dossier de la société) ;
- Mise en place et suivi de trois trajets de réintégration (en mai 2021, janvier 2022 et septembre 2022, pièces 10, 19 et 20 du dossier de la société).

**5**
Dans ses différents rapports, le conseiller en prévention – médecin du travail a toujours indiqué que Monsieur H. pourrait à terme reprendre le travail convenu mais recommandait un mi-temps médical, en évitant le travail de nuit (dans certains rapports le travail de nuit était interdit) et sans contact avec la climatisation et la poussière (pièces 14 à 20 du dossier de la société).

**6**
A l'issue du premier trajet de réintégration, la sa B. a proposé à Monsieur H. de reprendre le travail à temps partiel (4 heures par jour, pauses du matin ou de l'après-midi) durant une période transitoire. Un avenant au contrat de travail a été conclu dans ce sens pour la période s'étendant du 19 juillet au 15 août 2021 (pièce 1 du dossier de la société). Au moment de la mise en place de cette solution temporaire, il a été précisé à Monsieur H. que « *si la reprise du travail à temps plein n'est pas possible au terme des 4 semaines, le processus du parcours de réintégration se poursuivra en suivant la réglementation* » (réunion du 28 juin 2021, pièce 11 du dossier de la société).

Monsieur H. a presté ce mi-temps médical du 19 juillet au 15 août 2021. Il a ensuite revu le conseiller en prévention – médecin du travail le 19 août 2021. Ce dernier a recommandé la prolongation du mi-temps médical.

La sa B. a indiqué qu'elle n'était pas en mesure de poursuivre l'occupation de Monsieur H. dans le cadre de ce mi-temps et Monsieur H. a été à nouveau placé en incapacité totale.

**7**
Comme déjà exposé, un second puis un troisième trajet de réintégration ont été entamé sans qu'une solution permettant la reprise du travail puisse être dégagée.

Dans le cadre du troisième trajet de réintégration, le conseiller en prévention – médecin du travail a recommandé un « *travail à mi-temps médical pour une durée indéterminée* » (formulaire d'évaluation de réintégration du 4 novembre 2022, pièce 20 du dossier de la société).

**8**
Sur la base de cette évaluation médicale, une réunion s'est tenue le 1er décembre 2022 en présence de la direction de la société, du responsable direct de Monsieur H., du service des ressources humaines et du conseiller en prévention, afin d'évaluer les possibilités de réintégration de Monsieur H.

Lors de cette réunion du 1er décembre 2022, la sa B. est arrivée à la conclusion qu' « *un plan de réintégration* [était] *techniquement et objectivement impossible ou ne* [pouvait] *être exigé* » (pièce 13 du dossier de la société).

**9**
La sa B. indique avoir également pris contact avec l'AVIQ le 5 décembre 2022 sans pouvoir identifier d'autres pistes (pièce 22 du dossier de la société).

**10**
Par courrier du 21 décembre 2022, la sa B. a informé Monsieur H. de l'impossibilité de lui proposer un travail adapté pour une durée interminée, tel que recommandé par l'évaluation de réintégration.

**11**
Par courrier du 12 mai 2023, la sa B. a mis fin au contrat de Monsieur H. moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 63 jours et 30 semaines.

**12**
Par courrier de son organisation syndicale du 23 mai 2023 (pièce 15 du dossier de Monsieur), Monsieur H. a demandé les motifs de son licenciement.

Par courrier du 20 juillet 2023 (pièce 16 du dossier de Monsieur), la sa B. a communiqué à Monsieur H. les motifs du licenciement.

Monsieur H. a introduit la présente procédure par requête du 17 novembre 2023.

## II. LE JUGEMENT DONT APPEL

**13**
Par jugement du 11 décembre 2024, le tribunal du travail de Liège (division Huy) a dit pour droit ce qui suit :

*« 1. Reçoit la demande,*
*2. condamne la sa B. :*
*- à payer au demandeur un montant de 23.256,16 euros brut, à titre d'indemnité de protection, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 19/05/2023 jusqu'à complet paiement.*
*o à supporter les dépens de cette instance, liquidés, dans le chef du demandeur comme suit, indemnité de procédure de 3.000 euros;*
*o remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée à la somme de 24 € (articles 4 et 5 de la loi du 19/03/2017);*
*Délaisse à la sa B. la charge de ses propres dépens.* (...) »

## III. L'APPEL

**14**
La sa B. a interjeté appel de ce jugement par requête du 27 février 2025.

Aux termes de ses dernières conclusions[1], elle demande à la cour de réformer le jugement dont appel et de déclarer la demande de Monsieur H. non fondée.

Elle demande également la condamnation de Monsieur H. au dépens des deux instances, liquidés à la somme totale de 6 279,06 EUR.

**15**
Monsieur H. demande à la cour la confirmation du jugement dont appel.

Il demande également la condamnation de la sa B. aux dépens d'appel, liquidés à la somme de 3 139,53 EUR.

## IV. LA RECEVABILITE DE L'APPEL

**16**
Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même code, sont également remplies.

[1] Les conclusions évoquent également une demande relative au cantonnement des sommes dues en exécution provisoire du jugement dont appel mais il a été acté au procès-verbal de l'audience que les parties avaient trouvé un accord sur cette question et qu'elle ne devait plus être tranchée par la cour.

L'appel est recevable.

## V. LE FONDEMENT DE L'APPEL

### 5.1 Dommages et intérêts pour licenciement discriminatoire

**17**
Monsieur H. soutient qu'il aurait été victime d'une discrimination sur la base de son état de santé / handicap. Il demande la condamnation de la sa B. au paiement de la somme de 23 256,16 EUR à titre de dommages et intérêts.

#### 5.1.1 Principes

**18**
La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination interdit notamment la discrimination fondée sur l'état de santé et le handicap.

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.

**19**
La notion de handicap n'est pas définie par la loi du 10 mai 2007 ni par la directive européenne 2000/78.

Les enseignements de la Cour de Justice de l'Union Européenne[2] permettent toutefois de circonscrire la notion :

> *« 34 Selon une jurisprudence constante,* ***la notion de « handicap »****, au sens de cette directive [c'est-à-dire la directive 2000/78],* ***doit être entendue comme visant une limitation de la capacité, résultant, notamment, d'atteintes physiques****, mentales ou psychiques* ***durables, dont l'interaction avec différentes barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle*** *sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs (voir, en ce sens, arrêts du 11 avril 2013, HK Danmark, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, point 38, ainsi que du 11 septembre 2019, Nobel Plastiques Ibérica, C-397/18, EU:C:2019:703, point 41). »* (la cour met en évidence).

[2] C.J.U.E., 10 févr. 2022, C.485/20, consultable sur le site https://curia.europa.eu.

Ont, entre autres, été considérés comme constitutifs de handicap :

- des problèmes de dos empêchant le travailleur de réaliser ses tâches de traduction et d'interprétation à son poste habituel de travail[3] ;
- des douleurs physiques notamment au niveau de la colonne lombaire, des coudes et de l'épaule ayant un caractère durable[4].

**20**

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 travail[5] et précise expressément qu'elles s'appliquent à la *« décision de licenciement »*[6]. Plus généralement, les lois 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 »*[7].

**21**

Dans les domaines qui relèvent du champ d'application des lois anti-discrimination, toute forme de discrimination est interdite[8]. Par conséquent, les lois interdisent notamment toute discrimination directe ou indirecte mais également le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée, un tel refus constituant également une forme de discrimination a au sens de la loi du 10 mai 2007.

**21.1**

La discrimination directe est la distinction directe, fondée sur un critère protégé (en l'occurrence, dans la version de la loi applicable au moment du licenciement, l'état de santé et le handicap) 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 »*[9].

**21.2**

La discrimination indirecte est la distinction indirecte fondée sur un critère protégé (en l'occurrence, l'état de santé et le handicap), 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*

[3] C. trav. Bruxelles, 18 décembre 2012, R.G. n°2011/AB/1089, juportal.be.
[4] C. trav. Bruxelles, 6 juillet 2021, R.G. n°2018/AB/551, terralaboris.be.
[5] Article 5, §1er, 5°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.
[6] Article 5, §1er, 5°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.
[7] Article 4, 1°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.
[8] Article 14 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.
[9] Article 4, 6°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

*personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés »*[10].

**21.3**

On entend par « *aménagements raisonnables* » : « [les] *mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées* »[11].

La Cour de justice de l'Union européenne a eu l'occasion d'apporter diverses précisions par rapport à la notion d'aménagements raisonnables ; ainsi :

- *« 49. Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la question posée que l'article 5 de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que la notion d'« aménagements raisonnables pour les personnes handicapées », au sens de cet article, implique qu'un travailleur, y compris celui accomplissant un stage consécutif à son recrutement, qui, en raison de son handicap, a été déclaré inapte à exercer les fonctions essentielles du poste qu'il occupe, soit **affecté à un autre poste pour lequel il dispose des compétences, des capacités et des disponibilités requises**, sous réserve qu'une telle mesure n'impose pas à l'employeur une charge disproportionnée. »*[12] (la cour met en évidence).

- *« 64. Eu égard à ce qui précède, il convient de répondre à la troisième question que l'article 5 de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que la **réduction du temps de travail** peut constituer l'une des mesures d'aménagement visées à cet article. Il incombe au juge national d'apprécier si, dans les circonstances des affaires au principal, la réduction du temps de travail en tant que mesure d'aménagement représente une charge disproportionnée pour l'employeur. »*[13] (la cour met en évidence).

La doctrine[14] confirme le caractère varié des aménagements raisonnables envisageables:

> *« Les ajustements susceptibles d'être demandés à titre d'aménagements raisonnables sont d'une grande diversité. Il peut s'agir d'aménagements d'ordre matériel, comme une modification du bâtiment (par exemple, la construction d'une rampe d'accès pour*

[10] Article 4, 8°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.
[11] Article 4, 12°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.
[12] C.J.U.E., 10 févr. 2022, C.485/20, https://curia.europa.eu; voy. dans le même sens C.J.U.E., 18 janvier 2024, C.631/22, J.L.M.B., 2024/20, p. 872 et s.
[13] C.J.U.E., 11 avril 2013, C.335/11 et C337/11, consultable sur le site https://curia.europa.eu.
[14] J. RINGELHEIM, « La réception en droit belge de l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés », *J.T.*, 2018, p. 317.

*une personne en chaise roulante), une adaptation des équipements de travail (telle la fourniture d'une chaise de bureau ergonomique) ou la fourniture d'un dispositif technique particulier (comme un logiciel d'agrandissement de textes pour personnes malvoyantes). Ils peuvent également consister en des ajustements d'ordre immatériel, comme une adaptation des rythmes de travail, une révision de la répartition des tâches ou une offre de formation. Dans son arrêt Ring et Skouboe Werge, la Cour de justice dit clairement que la réduction du temps de travail peut constituer un aménagement raisonnable. Le protocole d'accord relatif au concept d'aménagement raisonnable, conclu entre l'État fédéral et les entités fédérées, cite trois critères auxquels doit répondre un tel aménagement : la mesure doit être efficace, permettre la participation égale et autonome de la personne handicapée et garantir sa sécurité. ».*

S'il est généralement admis que pour pouvoir parler d'un refus d'aménagement raisonnable, il est nécessaire qu'une demande préalable ait été formulée par/pour le travailleur, la cour estime qu'il ne ressort pas des dispositions légales que cette demande doive répondre à des conditions de forme particulières. A cet égard, une partie de la doctrine[15] et de la jurisprudence[16] conclut même que le simple fait de collaborer au trajet d'intégration vaut demande – fût-elle tacite – d'aménagements raisonnables.

**22**
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 nécessaires[17].

**23**
La distinction directe fondée sur un handicap peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes. L'article 8, §2, de la loi du 10 mai 2007 dispose ce qui suit au sujet de la notion d'exigence professionnelle essentielle et déterminante :

« *Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque:*
- *une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en*

[15] J. RINGELHEIM, « La réception en droit belge de l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés », *J.T.*, 2018, p. 317 ; S. REMOUCHAMPS, « Quels droits pour le travailleur ayant perdu une partie de sa capacité de travail ? Réflexions critiques autour du trajet de réintégration », *Chron.D.S.*, 2018/4, p. 153 ; dans le même sens : S. REMOUCHAMPS, « Refus du plan de réintégration : conditions, contrôle judiciaire et discrimination fondée sur le handicap – quelques observations en marge de Cour Trav. de Bruxelles, 6 juillet 2021 », *Chron.D.S.*, 2023/2, p. 71

[16] C. trav. Mons, 2 avril 2021, R.G. n°2020/AM/89, terralaboris.be.

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

*raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;*

- *l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.* ».

S'agissant de la distinction indirecte sur base d'un handicap, pour que la distinction ne constitue pas une discrimination indirecte, il doit être démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.

**24**

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.

**25**

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 20, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°. »*[18].

**26**

Un mécanisme de partage de la charge de la preuve, dérogatoire 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. »*[19].

Bien que le texte indique qu'il revient uniquement à la victime d'*« invoque*[r] » des faits

[18] Article 18, 2°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.
[19] Article 33 de la loi genre et article 28 de la loi générale.

permettant de présumer l'existence d'une discrimination, doctrine et jurisprudence enseignent[20] 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 témoignages, des enregistrements, la chronologie des faits...), tenant compte du renversement de la charge de la preuve, il convient que ces éléments soient suffisamment graves, pertinents et solides car il ne suffit pas de prouver avoir fait l'objet d'un traitement défavorable[21]. Le travailleur doit prouver des faits qui semblent indiquer que le traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites[22].

### 5.1.2 Application en l'espèce

#### a) Critère protégé examiné en l'espèce

**27**

Il n'est pas contesté par la sa B. qu'au moment du licenciement, Monsieur H. était bien porteur d'un handicap au sens de la directive européenne et de la réglementation belge.

En effet, dans la mesure où il ne supportait ses lentilles sclérales que 4 heures par jour et où sa vision était tout à fait insuffisante sans ses lentilles, il était bien victime d'une limitation de sa capacité, résultant d'atteintes physiques durables, faisant obstacle à sa pleine et effective participation à la vie professionnelle. Le caractère durable de cette limitation est établi par le fait qu'elle était présente depuis le mois de septembre 2018, soit depuis près de 5 ans au moment du licenciement mais également par le fait que le conseiller en prévention – médecin du travail avait recommandé un mi-temps médical à durée indéterminée dans son dernier rapport du 4 novembre 2022.

La protection instaurée par la loi du 10 mai 2007 s'avérant plus étendue à l'égard du critère du handicap qu'à celui de l'état de santé, la cour circonscrit son examen à l'éventuelle existence d'une discrimination fondée sur le handicap dont Monsieur H. était atteint au moment de son licenciement. En effet, dans l'hypothèse où aucune discrimination ne serait retenue sur ce fondement, le licenciement ne saurait davantage être qualifié de discriminatoire au regard de l'état de santé de l'intéressé.

#### b) Forme de discrimination

**28**

[20] 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 », Anthemis, 2012, p. 72.

[21] 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.

[22] C. Const., 12 février 2009, n°17/2009, point B.93.3.

Le licenciement de Monsieur H. est intervenu en raison de son « *incapacité à durée indéterminée d'effectuer un temps plein au sein du service Qualité et Laboratoire* » (courrier de notification des motifs du licenciement du 20 juillet 2023, pièce 16 du dossier de Monsieur).

La sa B. expose en effet que tous les laborantins qu'elle occupe sont occupés à temps plein dans le cadre d'horaires à « *pauses* » / horaires en équipes successives. Elle indique qu'elle n'accepte aucun travailleur à temps partiel pour ce type de poste car « *il est impératif pour la bonne organisation du service « Qualité et Laboratoire » que les laborantins exercent leurs prestations à temps plein et en pauses (matin – après-midi – nuit)* » » (courrier de notification des motifs du licenciement du 20 juillet 2023, pièce 16 du dossier de Monsieur).

Bien que son argumentation demeure peu explicite à cet égard, en dépit de l'interpellation précise de la cour à l'audience, celle-ci comprend que Monsieur H. invoque une discrimination indirecte fondée sur son handicap. Il soutient, en effet, que le critère en apparence neutre ayant présidé à la décision de licenciement — à savoir l'obligation d'exercer la fonction de laborantin à temps plein — est de nature à entraîner, par comparaison avec d'autres travailleurs, un désavantage particulier pour les personnes atteintes d'un handicap tel que le sien.

Monsieur H. reproche par ailleurs à la sa B. d'avoir refusé de mettre en place des aménagements raisonnables, ce qui constitue une seconde forme de discrimination.

**29**
Conformément au mécanisme de répartition de la charge de la preuve instauré par la loi, il incombe à Monsieur H. d'établir des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur son handicap.

Si une telle présomption est retenue, il appartiendra alors à la sa B. de démontrer que la mesure litigieuse n'est pas constitutive d'une discrimination.

**c) Faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination**

**30**
La cour considère que Monsieur H. rapporte la preuve de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination.

Cette décision est fondée sur les éléments suivants :

- Le licenciement est intervenu alors que Monsieur H. était en incapacité de travail depuis près de cinq ans. La cour partage la position de la jurisprudence qui considère que la seule coïncidence dans le temps entre le début de l'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 du travailleur[23]. Cependant, il s'agit dans la présente espèce d'un élément parmi d'autres qui démontrent un contexte d'incapacité de travail de longue durée ayant pesé lourdement sur la décision de licenciement.

- Les parties évoquaient depuis de nombreuses années la situation médicale de Monsieur H. et son impact sur sa capacité à reprendre le travail convenu. Trois trajets de réintégration ont été mis en place.
- C'est en recourant à une dissociation artificielle entre la cause et ses effets que la sa B. soutient (en le soulignant dans ses conclusions) que « *ce n'est pas l'état de santé de Monsieur H. qui est à l'origine de son licenciement mais bien les circonstances de ses absences répétées sur l'organisation du travail* » (page 13 de ses conclusions). Comme la sa B. en était parfaitement informée, c'est le handicap dont était porteur Monsieur H. qui l'empêchait de reprendre le travail à temps plein, ce qui engendrait son absence, la sa B. refusant d'accéder à sa demande de mi-temps médical.
- Le courrier exposant les motifs du licenciement expose quant à lui de façon explicite que le licenciement est intervenu en raison de l'« *incapacité* [de Monsieur H.] *à durée indéterminée d'effectuer un temps plein au sein du service Qualité et Laboratoire* » (pièce 16 du dossier de Monsieur).
- La chronologie des évènements démontre que la décision de licenciement est intervenue lorsque le conseiller en prévention – médecin du travail a recommandé un mi-temps médical à durée indéterminée. Auparavant, les recommandations visaient toujours des périodes limitées dans le temps. C'est donc au moment où la situation médicale de Monsieur H. ne permettait plus d'espérer une amélioration à court terme que la sa B. a mis fin au contrat.

**31**

La chronologie des évènements comme les déclarations de l'employeur au moment du licenciement conduisent la cour à conclure qu'il est présumé que le licenciement de Monsieur H. est discriminatoire.

**d) Caractère discriminatoire du licenciement**

**32**

La présomption de discrimination étant acquise, la sa B. peut démontrer soit l'absence de distinction indirecte soit qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place (seule manière de justifier une distinction indirecte fondée sur le handicap, le refus de mettre en place des aménagements raisonnables constituant par ailleurs une forme de discrimination à part entière).

**33**

Comme déjà exposé, Monsieur H. se prévaut d'une discrimination indirecte fondée sur son handicap. Il invoque à cet égard l'existence d'une distinction indirecte, soutenant que le critère en apparence neutre ayant fondé la décision de licenciement — à savoir l'obligation,

[23] Voy. dans ce sens C. trav. Bruxelles, 13 juillet 2023, R.G. n°2020/AB/264, terralaboris.be.

pour les laborantins, de travailler à temps plein selon un régime d'horaires continus (en trois pauses) — est de nature à entraîner, par comparaison avec d'autres travailleurs, un désavantage particulier pour les personnes en situation de handicap.

La cour rejoint la position de la sa B. en ce qui concerne le caractère neutre du critère ayant fondé la décision de licenciement, à savoir l'obligation de travailler à temps plein selon un régime d'horaires continus (en trois pauses). Ce critère apparaît, en effet, a priori étranger au critère protégé du handicap et s'applique indistinctement à l'ensemble des travailleurs, qu'ils soient ou non en situation de handicap. La sa B. établit d'ailleurs que tous les laborantins permanents du service sont soumis à un tel régime de travail (tableaux des horaires, pièce 29 de son dossier). Les travailleurs intérimaires sont également occupés à temps plein, mais sans être affectés aux pauses de nuit, celles-ci étant jugées trop délicates à confier à du personnel moins expérimenté.

Par contre, la cour considère avec Monsieur H. que ce critère apparemment neutre cause effectivement un désavantage tout à fait particulier pour les travailleurs porteurs d'un handicap qui ne parviennent pas à tenir le rythme d'un travail à temps plein dans le cadre de pauses.

La distinction indirecte est donc établie.

**34**
Il reste à la sa B. la possibilité de démontrer qu'aucun aménagement raisonnable ne pouvait être mis en place en l'espèce.

À cet égard, la sa B. soutient (1) qu'il n'est pas possible d'adapter le poste de laborantin de production afin de permettre une prestation à mi-temps, (2) qu'aucun poste vacant à mi-temps n'existait au sein du service « *Qualité et Laboratoire* », (3) qu'il n'existait, plus largement dans l'entreprise, aucun poste vacant correspondant au profil de Monsieur H. et susceptible d'être exercé à mi-temps et (4) qu'elle n'était pas tenue de créer un poste répondant aux contraintes médicales de l'intéressé.

Elle se prévaut notamment d'une décision adoptée par le CPPT en février 2017 relative à la réintégration des travailleurs en incapacité de travail, dont les principaux éléments sont les suivants (pièce 9 de son dossier) :

> « (...) *L'approche doit s'assurer :*
> - *de ne pas reporter la charge de travail sur les « valides » ;*
> - *de ne pas ajouter une autre source d'augmentation des coûts notamment les coûts liés aux rappels et aux heures supplémentaires pour suppléer aux absents.*
> - *De tenir compte de la structure de l'organigramme qui est composé de 62% de personnel à pause*

*En considérant ces contraintes, la Direction présente l'approche pour la réintégration :*
*En cas de reprise possible du poste de travail à terme :*
- *Dans la fonction (c-à-d un poste auquel le travailleur est formé)*
- *Conservation du rythme des pauses*
- *Les aménagements ergonomiques seront discutés au cas par cas*

*En cas d'impossibilité de reprise au poste de travail initial :*
- *Uniquement si vacance d'un poste ;*
- *A compétence égale entre candidats : priorité donnée au travailleur en trajet de réintégration*
- *Les aménagements ergonomiques seront discutés au cas par cas.* ».

La cour entend examiner ces différents arguments de façon séparée.

**d.1) Adaptation du poste de laborantin production**

**35**
Monsieur H. estime tout d'abord qu'il aurait été possible qu'il conserve son emploi de laborantin au sein du service « *Qualité et Laboratoire* » selon un horaire de quatre heures par jour.

**36**
Les parties s'accordent pour exposer que la fonction de laborantin production consiste principalement en des analyses physico-chimiques et microbiologiques des produits finis et semi-finis de l'usine. Les analyses effectuées par les laborantins sont programmées de manière rigoureuse : une fois par jour, une fois toutes les deux heures et une fois par pause. De par sa nature, cette fonction impose donc que le service opère selon un modèle de travail en équipes successives (trois pauses).

Permettre à Monsieur H. d'exercer ses fonctions à mi-temps, sans répercussion sur la charge de travail de ses collègues — conformément aux exigences issues de la concertation sociale en vigueur dans l'entreprise — impliquerait l'engagement d'un autre travailleur à mi-temps afin d'assurer la seconde partie du poste. Or, une telle organisation s'avère, en pratique, particulièrement difficile à mettre en œuvre pour les pauses de jour et totalement irréalisable pour les pauses de nuit. Dans les faits, un tel profil de fonction n'existe pas. Au demeurant, il est constant que, dans les entreprises organisées en équipes successives, les membres du personnel sont occupés à temps plein lorsqu'ils exercent une fonction destinée à assurer la continuité du service.

**37**
Un temps, Monsieur H. a demandé à la sa B. l'autorisation d'effectuer le même horaire qu'un travailleur intérimaire, soit uniquement des pauses de jour (pièce 6 du dossier de la société).

Cette piste de solution n'a pas été approfondie principalement car les intérimaires effectuent des pauses de huit heures et non de quatre heures. Par ailleurs, accepter que l'un des six laborantins permanents n'effectue aucune pause de nuit revenait à imposer aux cinq autres de se répartir toutes les nuits, ce qui reportait la charge de travail sur les autres membres de l'équipe. C'est la raison pour laquelle dès que cette proposition a été évoquée par Monsieur H., la sa B. lui a indiqué que « *s'il ne peut plus faire de* [nuit] *à long terme, cela va poser un problème* » (pièce 6 du dossier de la société).

**38**
La cour juge dès lors que la sa B. établit à suffisance de droit que l'adaptation du poste de laborantin production n'était pas envisageable et ne constituait dès lors pas un aménagement raisonnable.

### d.2) Absence de poste à mi-temps vacant au sein du service « *Qualité et Laboratoire* » (comparaison avec la situation de Monsieur B.)

**39**
Dès la première réunion qui s'est tenue avec la direction au sujet de sa reprise du travail, le 7 mars 2019, Monsieur H. s'est enquit de la disponibilité de la place de Monsieur B. (pièce 6 du dossier de la sa B.). Lors de la réunion du 5 novembre 2019, Monsieur H. a expressément « *demand*[é] *à reprendre le travail de* [Monsieur B.] *qui est absent pour le moment* » (pièce 7 du dossier de la société).

Les parties exposent en effet qu'au sein du service « *Qualité et Laboratoire* », outre les six laborantins permanents et les travailleurs intérimaires, Monsieur B. est occupé dans le cadre d'un horaire à temps partiel (4/5ème) de jour. Sans être contredite sur ce point par Monsieur H., la sa B. précise, dans ses conclusions (page 3), ce qui suit au sujet de l'occupation de Monsieur B. :

> « *Celui-ci est arrivé* [dans la société] *à la suite de la fermeture de l'usine de Brugelette dans le cadre de l'application d'une mesure de mutation interne. Dans le cadre de cette mesure et de la préparation de son départ à la retraite, il a été affecté à titre temporaire à des tâches davantage administratives et spécifiques (distinctes de celles des laborantins permanents) en horaire de jour dans le cadre d'un horaire 4/5 fin de carrière.* ».

**40**
A titre d'aménagement raisonnable, Monsieur H. demandait donc d'une part la possibilité de remplacer Monsieur B. pendant son absence pour incapacité de travail et d'autre part la création d'un poste similaire à celui occupé Monsieur H.

**41**

S'agissant de la possibilité d'occuper le poste de Monsieur B., la cour considère que la sa B. a valablement refusé d'y donner suite, dès lors qu'il s'agissait de rechercher une solution pérenne à la situation de Monsieur H.

En effet, la question demeure de savoir comment aurait été organisé le retour de Monsieur B. si le poste en cause avait été attribué à Monsieur H. Accéder à la demande de ce dernier revenait, en réalité, à résoudre la difficulté rencontrée en créant une problématique nouvelle s'agissant de l'occupation de Monsieur B.

La cour comprend que Monsieur B. se trouvait en fin de carrière. Toutefois, ainsi que la sa B. l'a indiqué à Monsieur H. dès la première réunion de mars 2019, « [la retraite de Monsieur B.] *n'*[était] *pas à l'ordre du jour*, (...) *cela* [le] *regarde et* (...) *il n'y a pas de plan aujourd'hui* » (pièce 6 du dossier de la société). Il n'est d'ailleurs pas allégué que, près de cinq ans plus tard, lors du licenciement de Monsieur H., Monsieur B. avait effectivement pris sa retraite.

La cour relève en outre que Monsieur B. exerçait ses fonctions à 4/5ème temps, tandis que Monsieur H. ne pouvait, quant à lui, prétendre qu'à une occupation à mi-temps. Il n'était dès lors, en tout état de cause, pas envisageable que ce dernier reprenne la fonction de Monsieur B. à l'identique.

**42**

S'agissant de la possibilité de créer, au sein du département « *Qualité et Laboratoire* », un second emploi à temps partiel, uniquement en pause de jour, la cour estime que la sa B. démontre à suffisance de droit qu'un tel poste ne présentait aucune nécessité pour le service.

En effet, lorsque Monsieur B. était en incapacité de travail, il n'était pas remplacé car « *la charge de travail est soit adaptée (plan réduit), soit assurée par l'équipe déjà en place* » (pièce 7 du dossier de la société).

Par ailleurs, lorsque, durant l'été 2021, Monsieur H. a repris le travail à mi-temps, la sa B. expose sans être contredite par Monsieur H. qu'il s'agissait d'une « *fonction temporaire supplémentaire (« fictive » /ne répondant pas aux besoins du service) créée en vue de permettre de tester les capacités de Monsieur H. à reprendre le travail à temps plein* » (page 5 des conclusions de la sa B.).

Le poste habituel de Monsieur B. comme le poste confié temporairement à Monsieur H. durant l'été 2021 n'étant déjà pas essentiels au fonctionnement du service, la cour voit mal comment il pourrait être reproché à la sa B. de refuser de créer un poste similaire permanent.

**43**

La cour estime dès lors que la sa B. établit également à suffisance de droit que les aménagements demandés par Monsieur H. en lien avec l'occupation d'un poste de jour à mi-temps au sein du service « *Laboratoire et Qualité* » n'étaient pas raisonnables

**d.3) Absence de place vacante en dehors du service « *Laboratoire et Qualité* »**

**44**
Monsieur H. estime également qu'il appartenait à la sa B. de tenter de le reclasser dans un autre poste au sein de l'entreprise, en dehors du service « *Laboratoire et Qualité* ».

La sa B. affirme qu'aucun autre poste pour un emploi à mi-temps correspondant au profil de Monsieur H. n'était disponible.

Monsieur H. estime que ce fait n'est pas établi.

**45**
S'agissant d'un fait négatif, la sa B. peut se contenter de rapporter la preuve par simple vraisemblance (article 8.6 du Code civil).

La cour estime que la sa B. rapporte cette preuve à suffisance de droit puisque :

- Lors des différentes réunions qui se sont tenues entre Monsieur H. et sa direction, la possibilité de l'affecter à un emploi en dehors du service n'a jamais été réellement évoquée, même par Monsieur H., qui pourtant se montrait très motivé pour une reprise du travail et proposait différentes solutions. La cour en déduit que les parties s'accordaient à l'époque pour constater qu'un reclassement dans un autre service de l'entreprise n'était pas envisageable ;
- Elle exposait déjà dans ses discussions avec le conseiller en prévention – médecin du travail en 2020 que 62% de son personnel travaillait en pause (pièce 9 du dossier de la société). On peut imaginer que le personnel effectuant les pauses est principalement ouvrier. La sa B. dispose dès lors nécessairement de très peu d'emplois accessibles aux ouvriers qui correspondrait à du travail en dehors d'équipes successives et donc accessible à du travail à mi-temps ;
- La sa B. l'a affirmé de façon très claire dans le rapport établi à la suite du 3ème trajet de réintégration (rapport du 21 décembre 2022 établi conformément à l'article I.4-74, §4 du Code du bien-être au travail, pièce 13 du dossier de la société).

**46**
La cour considère donc que la sa B. démontre que cette option ne constituait pas non plus un aménagement raisonnable.

**d.4) Refus de création d'un nouveau poste**

**47**

La cour considère, avec la sa B., que l'obligation de mettre en place des aménagements raisonnables ne va pas jusqu'à imposer à l'employeur de créer un nouveau poste qui correspondrait aux exigences médicales du travailleur atteint de handicap.

### d.5) Respect de la procédure relative au trajet de réintégration

**48**
Monsieur H. reproche à la sa B. de n'avoir eu aucune volonté réelle de mettre en place des aménagements raisonnables lui permettant de reprendre le travail et d'avoir campé sur ses positions.

La cour comprend l'amertume de Monsieur H., qui était un ouvrier apprécié, qui n'a pas choisi d'être victime d'un problème de santé l'ayant rendu porteur de handicap et qui a manifesté, dès mars 2019, une volonté sincère de reprendre le travail au mieux de ses capacités.

**49**
La cour estime cependant qu'il ne peut être fait reproche à la sa B. d'avoir commis une faute dans sa gestion de la tentative de remise au travail de Monsieur H. La cour fonde sa position sur les éléments suivants :

- Plusieurs réunions ont été organisées en interne et avec le conseiller en prévention-médecin du travail pour tenter de trouver une solution ;
- Par la suite, trois trajets de réintégration ont été initiés et suivis ;
- A l'issue du premier trajet de réintégration, la sa B. a accepté de mettre en place un horaire de travail à mi-temps et en journée (fonction temporaire supplémentaire « *fictive* ») pour permettre d'évaluer la capacité de Monsieur H. à reprendre le travail à temps plein. A l'issue de cette période de travail d'un mois, le conseiller en prévention – médecin du travail n'a pas marqué son accord pour une repris du travail à temps plein mais a, au contraire, préconisé une poursuite du travail à mi-temps.
- À l'issue du troisième trajet de réintégration, le conseiller en prévention – médecin du travail a émis une recommandation de mi-temps médical à durée indéterminée. Alors que, jusqu'alors, il laissait entrevoir la possibilité d'une reprise à temps plein — seul régime permettant l'occupation d'un laborantin permanent — il a indiqué qu'une telle perspective était, à court terme, devenue inenvisageable.
  La sa B. a dès lors examiné la possibilité de mettre en place des aménagements raisonnables de manière pérenne, et a conclu à leur caractère non envisageable (rapport du 21 décembre 2022 établi conformément à l'article I.4-74, §4 du Code du bien-être au travail, pièce 13 du dossier de la société). Pour les motifs exposés ci-avant, la cour estime que la sa B. a pu légitimement maintenir sa position selon laquelle la reprise du travail de Monsieur H. impliquait nécessairement une occupation à temps plein selon le régime des trois pauses.
- Face au constat de l'impossibilité de réintégrer Monsieur H. au sein de l'entreprise, la sa B. a choisi de ne pas le maintenir dans une situation d'incertitude difficilement

soutenable, mais d'assumer ses responsabilités en procédant à la rupture du contrat de travail, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.
La sa B. aurait en effet pu laisser Monsieur H. en incapacité de travail prolongée, sans coût salarial, et attendre l'issue d'un éventuel trajet de réintégration conduisant à la constatation d'une inaptitude définitive, lui permettant de mettre fin au contrat sans indemnité. Tel n'a toutefois pas été le choix opéré. L'employeur a privilégié une rupture immédiate du contrat, en recourant à la modalité la plus onéreuse, à savoir le paiement d'une indemnité de rupture.

La cour considère que la sa B. a adopté le comportement d'un employeur diligent et attentif à la situation de son travailleur, en recherchant d'abord une solution aussi longtemps qu'une reprise du travail à temps plein pouvait raisonnablement être envisagée, puis en examinant les possibilités de reclassement compatibles avec l'organisation du service, sans surcharge pour les autres travailleurs ni coût supplémentaire pour l'entreprise. N'ayant pu identifier une telle solution, elle a procédé au licenciement de Monsieur H. en lui versant l'indemnité de rupture prévue.

### d.6) Conclusion

**50**
Pour l'ensemble de ces motifs, la cour estime que la sa B. rapporte la preuve qu'aucun aménagement raisonnable ne pouvait être mis en place.

Par conséquent, la cour juge que le licenciement de Monsieur H. ne revêtait pas de caractère discriminatoire.

La demande de Monsieur H. est non fondée, le jugement sera réformé sur ce point.

## 5.2 Dépens

**51**
L'article 1017 du Code judiciaire énonce ce qui suit :

*« 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. Toutefois, les frais inutiles, y compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022, sont mis à charge, même d'office, de la partie qui les a causés fautivement.*
*La condamnation aux dépens est toutefois toujours prononcée, sauf en cas de demande téméraire ou vexatoire, à charge de l'autorité ou de l'organisme tenu d'appliquer les lois et règlements prévus aux articles 579, 6°, 580, 581 et 582, 1° et 2°, en ce qui concerne les demandes introduites par ou contre les assurés sociaux.*

*Par assurés sociaux, il faut entendre : les assurés sociaux au sens de l'article 2, 7°, de la loi du 11 avril 1995 visant à instituer la "Charte" de l'assuré social.*
*Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré.*
*Tout jugement d'instruction réserve les dépens. ».*

**52**
Sauf s'il existe un accord procédural sur le montant de l'indemnité de procédure ou un motif ou une demande de dérogation au montant de base de l'indemnité de procédure, il appartient au juge de déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure en appliquant les dispositions du barème des indemnités de procédure[24], et ce, même si ce montant est supérieur ou inférieur au montant postulé[25].

Ce faisant, le juge ne méconnaît pas le principe dispositif, le relevé des dépens visé par l'article 1021 du Code judiciaire ne constituant pas une chose demandée ou une demande au sens de l'article 1138, 2° du même Code[26].

**53**
Lorsque le juge d'appel réforme la décision du premier juge concernant l'indemnité de procédure, il doit se placer, en ce qui concerne l'indexation de l'indemnité de procédure due pour la procédure en première instance, à la date du prononcé de la décision du premier juge[27].

**54**
L'enjeu du litige se situe entre 20 000 EUR et 40 000 EUR, de sorte que l'indemnité de procédure de base s'élevait à la somme de 3 000 EUR par instance en décembre 2024 (date de prononcé du jugement dont appel) et s'élève actuellement à la somme de 3 139,53 EUR.

**55**
Monsieur H. ayant succombé sur la seule demande en litige, il doit être condamné aux entiers dépens d'instance et d'appel, sans qu'aucune compensation ne soit envisageable.

Par conséquent, réformant le jugement dont appel et statuant par voie d'évocation, la cour condamne Monsieur H. à supporter ses propres dépens ainsi que les dépens d'instance et d'appel de la sa B., fixés comme suit :

- Indemnité de procédure d'instance : 3 000 EUR

24 Cass. 13 janvier 2023, C.22.0158.N, www.juportal.be (traduction libre de la Cour de céans).
25 Cass. 15 juin 2007, C.05.0483.N, www.juportal.be.
26 Cass. 15 juin 2007, C.05.0483.N, www.juportal.be.
27 Cass., 1er mars 2019, C.18.0219.N, www.juportal.be.

- Indemnité de procédure d'appel : 3 139,53 EUR
  6 139,53 EUR

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

**Après en avoir délibéré,**

**Statuant publiquement et contradictoirement,**

**Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,**

**Déclare l'appel recevable et fondé,**

**Réformant le jugement dont appel, déclare la demande de dommages et intérêts pour discrimination non fondée,**

**Réformant le jugement dont appel et statuant par voie d'évocation, la cour condamne Monsieur H. à supporter ses propres dépens ainsi que les dépens d'instance et d'appel de la sa B., fixés à la somme totale de 6 139,53 EUR.**

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

A[redacted] P[redacted] Conseiller faisant fonction de Président,
J[redacted] S[redacted] conseiller social au titre d'employeur
P[redacted] Conseiller social au titre d'ouvrier
Assistés de J[redacted] S[redacted], Greffier,

Monsieur J[redacted] S[redacted] conseiller social au titre d'employeur et Monsieur P[redacted] L[redacted] Conseiller social au titre de travailleur ouvrier, 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.

Le Greffier Les Conseillers sociaux Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 B de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le mardi **VINGT-SIX MAI DEUX MILLE VINGT SIX**, par :

A[redacted] F[redacted] Conseiller faisant fonction de Président,
Assistée de J[redacted] S[redacted] Greffier,

Le Greffier

Le Président