



Numéro du répertoire
2026/223.
Date du prononcé
18 mai 2026
Numéro du rôle
2024/AB/714
Décision dont appel tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles 13 juin 2024 23/60/A

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

COVER 01-00004853513-0001-0026-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Arrêt contradictoire

Mixte – réouverture des débats

Monsieur M [REDACTED] **L** [REDACTED] inscrit au registre national sous le numéro [REDACTED] (ci-après « M.L »),
domicilié à [REDACTED]

partie appelante, comparaissant en personne et représentée par Maître [REDACTED] V [REDACTED]
avocat à 1000 Bruxelles,

contre

Le Centre public d'action sociale de Waterloo, inscrit à la B.C.E. sous le numéro 0212.232.832 (ci-après « le CPAS »),
dont les bureaux sont situés à 1410 Waterloo, rue Libert (François) 30,

partie intimée, représentée par Maître F [REDACTED] L [REDACTED] /oco Maître S [REDACTED] G [REDACTED] avocat à
5000 Namur,

★

★ ★

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail (ci-après « loi du 3.7.1978 »).



1. Indications de procédure

La cour a pris connaissance des actes et pièces de la procédure et notamment :

- le jugement de la 1^{re} chambre, division Nivelles, du tribunal du Brabant wallon, rendu le 13.6.2024, R.G. n°23/60/A ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 31.10.2024 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747, CJ, rendue le 19.12.2024 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse remises pour le CPAS le 10.9.2025 ;
- les conclusions de synthèse remises pour M.L le 2.12.2025 ;
- le dossier du CPAS (10 pièces) ;
- le dossier de M.L (14 pièces).

Le greffe de la cour a communiqué le dossier au ministère public qui, par une apostille du 5.3.2026, a estimé ne pas devoir émettre d'avis en l'espèce. Cette réponse du ministère public peut être assimilée au cas visé à l'article 766, §1^{er}, dernier alinéa, CJ, qui autorise le ministère public, même lorsque la cause est communicable en vertu de la loi, à n'émettre aucun avis.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 20.4.2026.

Aucune conciliation n'a pu être obtenue.

En application de l'article 747, §4, CJ, les parties marquent leur accord exprès à l'audience quant aux dates effectives de la remise et de l'envoi de leurs conclusions respectives, encore qu'elles puissent différer de celles initialement fixées.

Les débats ont été clos et la cour a pris la cause en délibéré le 20.4.2026.

2. Les faits et antécédents

Le 10.4.2006, M.E est entré au service du CPAS dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier.

A partir de 2008, M.L a exercé la fonction de chauffeur, à concurrence, d'une part, d'un mi-temps dans le cadre d'un contrat d'ouvrier subventionné par le dispositif d'aide à la promotion de l'emploi et, d'autre part, d'un mi-temps dans le cadre d'un contrat « titres services ».



Le 10.11.2021, le tribunal de police du Brabant wallon a condamné M.L pour des infractions de roulage se rattachant à des faits de la vie privée survenus le 11.11.2020 et faisant l'objet des trois préventions suivantes¹ :

- A. étant conducteur d'un véhicule sur la voie publique, ne pas avoir été en état de conduire, ne pas avoir présenté les qualités physiques requises et/ou ne pas avoir possédé les connaissances et l'habilité nécessaire ;
- B. dans un lieu public, avoir conduit un véhicule ou une monture, ou avoir accompagné un conducteur en vue de l'apprentissage alors qu'il se trouvait en état d'ivresse ou dans un état analogue résultat notamment de l'emploi de drogues ou de médicaments ;
- C. dans un lieu public, avoir conduit un véhicule ou une monture, ou avoir accompagné un conducteur en vue de l'apprentissage, alors que l'analyse de l'haleine a mesuré une concentration d'alcool d'au moins 0,35 mg par litre d'air alvéolaire expiré ou que l'analyse sanguine a révélé une concentration d'au moins 0,8 gr par litre de sang, en l'espèce : une concentration d'alcool de 1,26 mg/laae.

Pour ces trois préventions confondues, M.L a ainsi été condamné en substance aux peines suivantes² :

- une amende de 300 €, majorée de 70 décimes et portée à 2.400 € ou, en cas de non-paiement, une déchéance subsidiaire du droit de conduire un véhicule à moteur pour une durée de 90 jours ;
Cette peine était assortie d'un sursis probatoire de 3 ans à concurrence d'une partie de l'amende principale, soit pour 200 €, majorés de 70 décimes et portés à 1.600 € aux conditions suivantes :
 - ne pas commettre d'infraction ;
 - avoir une adresse fixe et, en cas de changement de celle-ci, communiquer sans délai l'adresse de sa nouvelle résidence à l'assistant de justice chargé de sa guidance ;
 - poursuivre le traitement entrepris auprès du médecin et/ou psychologue de son choix visant à mettre fin à sa consommation de boissons alcoolisées ;
 - donner suite aux convocations de la commission de probation et à celles de l'assistant de justice chargé de la guidance et fournir à la commission de probation, la preuve de ce suivi et tous les deux mois des résultats d'analyse sanguine ;
 - être de bonne conduite et moralité ;
- une déchéance du droit de conduire tout véhicule à moteur pour une durée de 3 mois.

¹ Pièce 1 – dossier CPAS

² Pièce 1 – dossier CPAS



Le 21.1.2022, la Bourgmestre de la ville de Waterloo a transmis au Président du CPAS le jugement de police du 10.11.2021 que le Parquet de Nivelles lui avait lui-même communiqué en exécution de la circulaire n°8/2014 du Collège des Procureurs généraux près les Cours d'appel³.

Le 2.2.2022, M.L a été convoqué par le CPAS pour être entendu par son Bureau permanent à propos de cette condamnation pénale en vue d'un éventuel licenciement⁴.

Le 10.2.2022, assisté de son conseil, M.L a été auditionné par le Bureau permanent du CPAS. Le procès-verbal suivant a été dressé de manière contradictoire et signé par M.L⁵ :

« Le conseil de M.L remet en contexte les éléments relatifs à l'évènement du 10 novembre 2020 : dépression, difficultés au travail, séparation dans la vie privée. Le contrôle de police du 10 novembre a été pour lui un électrochoc. M.L a été hospitalisé pour traiter sa dépression et sa consommation d'alcool. Puis est venue l'audience du tribunal de police où M.L a expliqué son cheminement depuis l'évènement du 10 novembre 2020 : abstinence et suivi psychologique. M.L a donc mis en place des choses concrètes vis-à-vis de l'alcool et actuellement il n'y a plus du tout de consommation. Il n'y a jamais eu de consommation d'alcool au travail. Il y a une longue carrière au CPAS et un engagement vis-à-vis du travail. M.L propose de se soumettre à un ou des test réguliers (prise de sang). M.L ignorait que ces éléments de sa vie pouvaient avoir une influence sur son travail. »

Par lettre recommandée du 14.2.2022, le CPAS a notifié à M.L son licenciement à partir du 10.2.2022 moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 42 jours et 26 semaines. La lettre de rupture était rédigée en ces termes⁶ :

« (...) Par la présente, nous vous informons qu'en séance du 10 février 2022, le Bureau Permanent a décidé de ne pas poursuivre davantage notre collaboration.

Nous mettons donc fin à nos relations de travail à dater du 10 février 2022 moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 42 jours et 26 semaines (...)

Le Bureau Permanent a motivé sa décision en évoquant les faits suivants :

³ Pièce 2 – dossier CPAS

⁴ Pièce 3 – dossier CPAS

⁵ Pièce 4 – dossier CPAS

⁶ Pièce 5 – dossier CPAS



(...)

Il apparaît que vous avez été condamné le 10 novembre 2021 pour les faits survenus le 11 novembre 2020 suivants :

(...)

Vous êtes engagé en tant que chauffeur, à titre principal, au service transport et accompagnement du service d'aide aux familles et aux aînés.

De part cette fonction, vous êtes amené à véhiculer notre public de prédilection : des personnes vulnérables (bénéficiaires âgés, malades, à mobilité réduite, personnes handicapées, enfants, ...). Vous êtes également responsable de la sécurité de ces passagers qui font appel à nos services.

(...)

Le lien entre l'infraction commise et la profession que vous exercez n'est pas à établir.

Chaque bénéficiaire est en droit de pouvoir placer en vous une confiance absolue dès lors que vous prenez le volant.

Nous estimons que les membres du personnel doivent avoir une attitude irréprochable.

Comme vous le savez et conformément à l'arrêté du Gouvernement Wallon portant exécution du décret du 18 octobre 2007 relatif aux services de taxi et aux services de location de voiture avec chauffeur, en ce compris les services de transport d'intérêt général, vous êtes tenus de remettre chaque année, avant le 1^{er} mars, un extrait de casier judiciaire récent.

Nous sommes en effet tenus de vérifier que nos chauffeurs répondent en permanence aux conditions de moralité requises.

Il apparaît dorénavant que vous ne remplissez plus ces conditions.

Compte tenu de votre condamnation, le CPAS ne peut plus se porter garant de votre moralité.

Les faits mentionnés ci-dessus sont d'autant plus grave qu'en qualité de chauffeur, vous êtes amené à exécuter votre travail à l'extérieur du CPAS. Vos responsables ne sont donc pas en mesure d'assurer une surveillance constante de votre travail, de votre comportement et de votre capacité à la conduite.

Votre fonction impose nécessairement une relation de confiance forte entre l'employeur et le travailleur.



Celle-ci avait déjà été écornée par le passé, mais le CPAS avait fait, à l'époque, le choix de l'encadrement.

En juillet- 2020, vous aviez en effet rencontré le médecin du travail suite à des suspicions de consommation d'alcool pendant vos heures de travail. Le formulaire d'évaluation de santé indiquait que vous aviez les aptitudes suffisantes pour exercer votre activité.

Vous avez cependant été condamné pour des faits remontant au 11 novembre 2020, soit moins de 4 mois après nos suspicions.

Il apparaît désormais qu'une problématique de consommation d'alcool au volant existe ou a existé, d'autant que le jugement du 10 novembre 2021 insiste sur la poursuite du traitement entrepris auprès du médecin et/ou psychologue de votre choix visant à mettre fin à votre consommation de boissons alcoolisées.

Même si cette consommation n'a pas été formellement démontrée dans le cadre professionnel, le dispositif de la décision pénale précitée établit que vous avez un rapport problématique à l'alcool.

Le CPAS ne peut en effet pas prendre le moindre risque lorsqu'il en va de la sécurité de nos bénéficiaires qui nous accordent une pleine confiance, ainsi que de celle de tous les usagers de la route que vous pouvez croiser lors de vos missions.

Le CPAS ne peut tolérer une telle situation. Il en va de la sécurité des bénéficiaires et des autres usagers de la route, du respect envers vos collègues et responsables et de la réputation du CPAS.

(...)

Le Bureau Permanent a estimé que la relation de travail ne pouvait plus être maintenue. (...) »

Par courrier du 17.6.2022, le conseil de M.L a mis en demeure le CPAS de l'indemniser, invoquant le caractère manifestement déraisonnable, discriminatoire et abusif du licenciement intervenu.

Par courrier du 30.6.2022, le conseil du CPAS a rejeté cette demande d'indemnisation.

Les parties n'ont pas pu aplanir leur différend.

Par une requête du 17.1.2023, M.L a saisi le tribunal du travail du Brabant wallon du litige l'opposant au CPAS.



Par un jugement rendu le 13.6.2024, le tribunal l'a débouté de ses demandes.

Par une requête du 31.10.2024, M.L a interjeté appel de ce jugement.

3. La demande originaire et le jugement dont appel

3.1. La demande originaire :

M.L demandait au tribunal de condamner le CPAS à lui payer les montants suivants :

- la somme brute de 14.518,24 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal et des intérêts judiciaires, à partir du jour du licenciement, jusqu'à parfait paiement ;
- à titre subsidiaire, la somme de 14.518,24 € évaluée *ex aequo et bono*, à titre d'abus de droit de licencier, à majorer des intérêts au taux légal et des intérêts judiciaires, à partir du jour du licenciement, jusqu'à parfait paiement ;
- la somme de 22.204,38 € à titre d'indemnité forfaitaire compte tenu du caractère discriminatoire de licenciement ;
- la somme de 7.500 € évaluée *ex aequo et bono*, à titre d'abus de droit de licencier, à majorer des intérêts au taux légal et des intérêts judiciaires, à partir du jour du licenciement, jusqu'à parfait paiement ;
- les entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure fixée au montant de base de 3.750 €.

3.2. Le jugement :

Le premier juge a statué comme suit :

« (...) Statuant contradictoirement, (...)

- *Dit les demandes de M.L recevables mais non fondées ;*
- *Le déboute de l'ensemble de ses demandes ;*
- *Condamne M.L aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure fixée à son montant minimum, soit la somme de 1.500 € et la contribution au Fonds budgétaire de l'aide juridique de 2ème ligne de 24 €.*

(...) »



6. Sur le fond

6.1. Quant à l'indemnité pour discrimination en raison du handicap ou de l'état de santé actuel ou futur

6.1.1. Discrimination : textes, principes, régime probatoire et indemnisation

6.1.1.1. Textes et principes

La loi du 10.5.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination⁷ transpose en droit belge la directive 2000/78/CE du Conseil de l'Union européenne du 27.11.2000⁸ et s'applique, à l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne notamment les relations de travail⁹, ce qui inclut les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et de rémunération et les dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail¹⁰.

Parmi les critères protégés¹¹ figurent ceux du « *handicap* » et de « *l'état de santé actuel ou futur* »¹². La liste des critères protégés est plus étendue dans la loi du 10.5.2007 que dans la directive 2000/78/CE. Le critère de « *l'état de santé actuel ou futur* » en particulier est spécifique au droit belge.

La loi du 10.5.2007 interdit toute forme de discrimination, directe ou indirecte¹³. Les discriminations directes et indirectes sont elles-mêmes fonction de distinctions directes ou indirectes.

Selon l'article 4, 7°, de la loi du 10.5.2007¹⁴, la discrimination directe s'entend de la distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II intitulé « *Justification des distinctions* ».

La distinction directe est définie par l'article 4, 6°¹⁵, comme étant « *la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins*

⁷ Ci-après « loi du 10.5.2007 »

⁸ v. article 2 de la loi du 10.5.2007

⁹ v. article 5, §1er, 5°, de la loi du 10.5.2007

¹⁰ v. article 5, §2, de la loi du 10.5.2007

¹¹ Dans sa version applicable à l'espèce et donc avant la modification des articles 3 et 4, 4°, de la loi du 10.5.2007 par la loi du 20.7.2022 (M.B., 17.10.2022)

¹² v. article 4, 4°, de la loi du 10.5.2007

¹³ v. article 14 de la loi du 10.5.2007

¹⁴ Dans sa version applicable à l'espèce et donc avant sa modification par la loi du 28.6.2023 (M.B., 20.7.2023, 1^{ère} éd.)

¹⁵ Dans sa version applicable à l'espèce et donc avant sa modification par la loi du 28.6.2023 (M.B., 20.7.2023, 1^{ère} éd.)



favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ».

Pour qu'il y ait distinction et donc discrimination directe, il faut ainsi la réunion de trois éléments¹⁶ :

- une différence de traitement (un traitement moins favorable) ;
- entre des personnes se trouvant dans une situation comparable ;
- un lien causal entre le traitement incriminé et le critère protégé.

Appliqué au critère protégé du handicap dans le domaine des relations de travail, cela signifie que, *« lorsqu'un employeur traite un travailleur de manière moins favorable qu'un autre de ses travailleurs ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable et qu'il s'avère, au regard de l'ensemble des circonstances pertinentes de l'espèce, que ce traitement défavorable est opéré sur la base du handicap de ce premier travailleur, en ce qu'il repose sur un critère indissociablement lié à ce handicap, un tel traitement est contraire à l'interdiction de discrimination directe »*¹⁷.

Le lien causal entre le critère protégé et le traitement défavorable peut n'être que partiel, de sorte qu'une discrimination est susceptible d'être identifiée quand bien même le traitement défavorable est en lien causal à la fois avec un critère protégé et d'autres motifs¹⁸.

Bien qu'établie, une distinction directe peut ne pas être constitutive de discrimination directe fondée sur le critère protégé, lorsqu'elle est justifiée sur la base d'une des dispositions du titre II de la loi du 10.5.2007, intitulé *« Justification des distinctions »*, dont l'article 7 qui dispose 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 »*¹⁹.

Le caractère approprié des moyens doit permettre de constater qu'ils sont aptes à atteindre le but légitime invoqué. Leur caractère nécessaire renvoie plutôt à la vérification d'un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but poursuivi²⁰. En d'autres termes, l'examen du caractère approprié et nécessaire des moyens utilisés consistera à vérifier si ces moyens permettent d'atteindre l'objectif légitime poursuivi, sans

¹⁶ v. Doc. parl., Ch., sess. 2006-2007, n°51-2722/001, p. 40 ; v. aussi C. BAYART et C. DIETEREN, « Recente rechtspraak van het Hof van Justitie met betrekking tot de ras- en kaderrichtlijn », in Actualités du droit de la lutte contre la discrimination – Actuele topics discriminatierecht, die Keure, la Charte, 2010, p.54, n°46

¹⁷ CJUE, 26.1.2021, affaire C-16/19, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, point 48, curia.europa.eu

¹⁸ CT Bruxelles, 4^e ch., 10.9.2019, R.G. n°2018/AB/23, J.T.T., 2019, p. 482

¹⁹ Dans sa version applicable à l'espèce et donc avant sa modification par la loi du 28.6.2023 (M.B., 20.7.2023, 1^{ère} éd.)

²⁰ CT Bruxelles, 4^e ch., 9.1.2019, R.G. n°2016/AB/380, Chron.D.S., 2022 ; v. aussi CT Bruxelles, 4^e ch., 12.7.2022, R.G. n°2019/AB/450, p.23



que cela n'excède ce qui est nécessaire pour y parvenir et donc sans porter une atteinte excessive aux intérêts légitimes de la personne qui subit la différence de traitement²¹.

Plus spécifiquement toutefois, dans le domaine des relations de travail, en application de l'article 8, §1^{er}, de la loi du 10.5.2007, et sans préjudice des articles 10 et 11²², une distinction directe fondée sur le handicap ne peut être justifiée que par des « *exigences professionnelles essentielles et déterminantes* », ce qui requiert la réunion de deux conditions selon l'article 8, §2, à savoir :

- l'existence d'une caractéristique déterminée liée à un handicap, laquelle est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées ;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et elle est proportionnée par rapport à cet objectif (ce qui suppose qu'elle soit appropriée et nécessaire).

A propos de la notion d'« *exigence professionnelle essentielle et déterminante* », les travaux préparatoires précisent ce qui suit²³ :

« (...) En tant que règle d'exception, la règle des exigences professionnelles essentielles et déterminantes doit être appliquée avec parcimonie et uniquement pour les exigences professionnelles qui sont strictement nécessaires afin d'exercer les activités en question. A l'instar des Directives européennes, l'avant-projet exige qu'il s'agisse d'activités professionnelles spécifiques, ce qui veut dire que la nécessité de fixer l'exigence devra toujours dépendre des activités concrètes réalisées par un travailleur (à engager). Si le critère demandé pour une catégorie de travailleurs déterminée est nécessaire dans certains cas et pas nécessaire dans d'autres cas, le critère ne peut pas être imposé d'office à la catégorie complète des travailleurs.

Le projet exige par ailleurs que l'usage des "exigences professionnelles essentielles et déterminantes" soit justifié. Les exigences professionnelles essentielles et déterminantes doivent être basées sur un objectif légitime et doivent être proportionnées vis-à-vis de l'objectif poursuivi.

(...) ce contrôle de proportionnalité comprend un contrôle de l'appropriation et de la nécessité de l'exigence professionnelle vis-à-vis de l'objectif poursuivi (arrêt Johnston, 222/84, 15 mai 1986, considérant 38) (...) »

²¹ V. en ce sens à propos d'une discrimination directe fondée sur l'âge : CJUE, 12.10.2010, affaire C-499/08, Andersen, points 32 et 36, curia.europa.eu

²² Ces dispositions visent les distinctions qui seraient justifiées par une mesure d'action positive ou imposées par ou en vertu d'une loi

²³ Doc. parl., Ch., sess. 2006-2007, n°51-2722/001, pp. 48-49



Dans le même sens, en son considérant 23, la Directive 2000/78/CE souligne que cette justification ne peut être invoquée que dans des « *circonstances très limitées* ».

La Cour de justice de l'Union européenne appelle en outre l'attention sur le fait que ce qui doit constituer une exigence essentielle et déterminante, ce n'est pas le motif sur lequel est fondée la différence de traitement, mais plus exactement une caractéristique liée à ce motif²⁴.

Selon l'article 4, 9°, de la loi du 10.5.2007²⁵, la discrimination indirecte s'entend de la distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II intitulé « Justification des distinctions ».

La « *distinction indirecte* » est définie comme « *la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés* »²⁶.

L'existence d'une distinction indirecte requiert ainsi la réunion des éléments suivants :

- une ou plusieurs personnes caractérisées par un critère protégé ;
- une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre (ci-après « le critère neutre ») ;
- un désavantage particulier pour les personnes caractérisées par le critère protégé par rapport à d'autres personnes, en raison de l'emploi du critère neutre.

L'occurrence d'une distinction indirecte se vérifie donc à l'aune d'un test comparatif, lequel doit permettre d'isoler le critère protégé comme étant le seul qui puisse en définitive expliquer la différence de traitement découlant de l'emploi d'un critère à première vue neutre. En d'autres mots, le procédé est propre à manifester le lien de causalité éventuel qui unit le traitement défavorable au critère protégé, encore que la distinction soit suscitée par un critère apparemment neutre. Ce test requiert que la comparaison se fasse entre des catégories de personnes se trouvant dans des situations comparables, en dehors du critère protégé²⁷. C'est en ce sens que le désavantage invoqué doit être « *particulier* ».

²⁴ CJUE, 14.3.2017, affaire C-188/15, Bougnaoui, point 37, curia.europa.eu, qui renvoie aux arrêts du 12.1.2010, Wolf, C-229/08, point 35, du 13.9.2011, Prigge e.a., C-447/09, point 66, du 13.11.2014, Vital Pérez, C-416/13, point 36 et du 15.11.2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, point 33

²⁵ Dans sa version applicable à l'espèce et donc avant sa modification par la loi du 28.6.2023 (M.B., 20.7.2023, 1^{ère} éd.)

²⁶ v. article 4, 8°, de la loi du 10.5.2007, dans sa version applicable à l'espèce et donc avant sa modification par la loi du 28.6.2023 (M.B., 20.7.2023, 1^{ère} éd.)

²⁷ v. en ce sens à propos des implications de la méthode comparative : Doc. parl., Ch., sess. 2006-2007, n°51-2720/009, pp. 75-76



Aux termes de l'article 9 de la loi du 10.5.2007²⁸, toute « *distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte,*

- *à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires; ou,*
- *à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place. »*

Toutes discriminations confondues, le principe de l'égalité de traitement auquel se réfère notamment la directive 2000/78/CE s'applique non pas à une catégorie déterminée de personnes effectivement marquées par le critère protégé, mais en fonction des motifs visés, si bien que ce principe a vocation à bénéficier également aux personnes qui, bien que n'étant pas marquées par ce critère, subissent néanmoins un traitement moins favorable ou un désavantage particulier pour un motif lié audit critère²⁹. Cette approche est aussi celle qui conduit à devoir sanctionner la « *discrimination par association* »³⁰, à savoir celle que subit une personne non pas au motif qu'elle serait marquée par le critère protégé, mais au motif qu'une personne à laquelle elle est associée en est marquée³¹.

Dans la même logique, l'interdiction de discrimination englobe également l'hypothèse de la « *discrimination supposée* », c'est-à-dire la discrimination basée sur un critère protégé que l'auteur attribue à tort à la victime³². La protection contre les discriminations profite ainsi autant à la personne caractérisée par le critère protégé qu'à celle qui ne l'est pas, mais dont l'auteur du traitement défavorable croit qu'elle l'est.

²⁸ Dans sa version applicable à l'espèce et donc avant sa modification par la loi du 28.6.2023 (M.B., 20.7.2023, 1^{ère} éd.)

²⁹ V. en ce sens, à propos de la directive 2000/43/CE du 29.6.2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, CJUE, 16.7.2015, affaire C-83/14, point 56, <http://curia.europa.eu>: « (...) la jurisprudence de la Cour, déjà rappelée au point 42 du présent arrêt, en vertu de laquelle le champ d'application de la directive 2000/43 ne peut, eu égard à son objet et à la nature des droits qu'elle vise à protéger, être défini de manière restrictive, est, en l'occurrence, de nature à justifier l'interprétation selon laquelle le principe de l'égalité de traitement auquel se réfère ladite directive s'applique non pas à une catégorie de personnes déterminée, mais en fonction des motifs visés à l'article 1er de celle-ci, si bien qu'il a vocation à bénéficier également aux personnes qui, bien que n'appartenant pas elles-mêmes à la race ou à l'ethnie concernée, subissent néanmoins un traitement moins favorable ou un désavantage particulier pour l'un de ces motifs (voir, par analogie, arrêt Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, points 38 et 50). »

³⁰ V. sur le sujet, avec la doctrine citée : Germain HAUMONT et Carole VAN BASSELAERE, « Actualités en matière de discrimination fondée sur le handicap », dir. S. WATTIER, in Actualités en matière d'égalité et de non-discrimination : questions choisies, C.U.P., vol. 232, Liège, Anthemis, 2024, pp. 132-135

³¹ V. pour une application en matière de handicap : CJUE, 17.7.2008, affaire COLEMAN n°C-303/06, point 56, <http://curia.europa.eu>

³² v. Doc. parl., Ch., sess. 2006-2007, n°51-2720/009, p. 41 : « Les discriminations sur base des critères supposés, c'est-à-dire basées sur un motif interdit que l'auteur attribue à tort à la victime (exemple: refus de louer à une personne en raison d'une religion donnée alors qu'en réalité la victime partage une autre religion) sont bien incluses dans les concepts et interdictions prévus par les projets, tel que l'édicte le droit communautaire (...) »



6.1.1.2. Le critère protégé du handicap

Ni la directive 2000/78/CE ni la loi du 10.5.2007 ne définissent le « handicap ».

S'appuyant sur la ratification par l'Union de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, la Cour de justice de l'Union européenne considère que le « handicap », au sens de la directive 2000/78/CE, doit s'entendre 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* »³³.

La notion de « handicap » ne requiert pas une impossibilité d'exercer une activité professionnelle déterminée, une simple gêne peut suffire³⁴.

Il n'y a pas lieu d'ajouter à cette définition un critère d'importance ou de gravité de la limitation qui devrait être envisagé distinctement. Ce critère est en effet intégré dans la définition, en ce qu'elle requiert l'existence d'un obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs³⁵.

La Cour de justice de l'Union européenne a eu l'occasion de préciser la notion de « *limitation durable* » comme suit^{36 37} :

« **51** (...), la notion de limitation "durable" de la capacité de la personne, au sens de la notion du "handicap" visée par la directive 2000/78, doit donc faire l'objet d'une interprétation autonome et uniforme.

(...)

53 Par ailleurs, le caractère "durable" de la limitation doit être examiné au regard de l'état d'incapacité, en tant que tel, de la personne concernée à la date à laquelle l'acte prétendument discriminatoire à l'encontre de celle-ci est adopté (voir, en ce sens, arrêt du 11 juillet 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, point 29).

³³ CJUE, 18.1.2024, affaire C-631/22, point 34, <http://curia.europa.eu> ; CJUE, 18.12.2014, affaire C-354/13, Fag og Arbejde, point 53, <http://curia.europa.eu> ; CJUE, 11.4.2013, affaire C 335/11 et C 337/11, Jette Ring et Skouboe, points 38 à 47, <http://curia.europa.eu>

³⁴ CJUE, 11.9.2019, affaire C-397/18, DW contre Nobel Plastiques Ibérica SA, point 43, <http://curia.europa.eu>

³⁵ CT Bruxelles, 2^e ch., 18.1.2018, R.G. n°2016/AB/991, p. 24

³⁶ CJUE, 1.12.2016, affaire C-395/15, Daouidi, points 51 à 57, <http://curia.europa.eu> - c'est la cour qui souligne

³⁷ CJUE, 18.1.2018, affaire C-270/16, Conejero, point 28, <http://curia.europa.eu> ; CJUE, 9.3.2017, affaire C-406/15, Milkova, point 36, <http://curia.europa.eu>



54 *S'agissant de la notion de caractère "durable" d'une limitation dans le contexte de l'article 1^{er} de la directive 2000/78 et de l'objectif poursuivi par cette directive, il importe de rappeler que, selon la jurisprudence de la Cour, l'importance accordée par le législateur de l'Union aux mesures destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap démontre qu'il a envisagé des hypothèses dans lesquelles la participation à la vie professionnelle est entravée pendant une longue période (voir arrêt du 11 juillet 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, point 45).*

55 *Il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si la limitation de la capacité de la personne concernée possède ou non un caractère "durable", une telle appréciation étant avant tout de nature factuelle.*

56 *Parmi les indices permettant de considérer qu'une limitation est "durable", figure notamment le fait que, à la date du fait prétendument discriminatoire, l'incapacité de la personne concernée ne présente pas une perspective bien délimitée quant à son achèvement à court terme ou, (...), le fait que cette incapacité est susceptible de se prolonger significativement avant le rétablissement de ladite personne.*

57 *Dans le cadre de la vérification du caractère "durable" de la limitation de la capacité de la personne concernée, la juridiction de renvoi doit se fonder sur l'ensemble des éléments objectifs dont elle dispose, en particulier sur des documents et des certificats relatifs à l'état de cette personne, établis sur la base des connaissances et des données médicales et scientifiques actuelles.* »

En utilisant le terme de « handicap », le législateur européen a délibérément choisi un terme qui diffère de celui de « maladie », de sorte qu'une assimilation pure et simple des deux notions est exclue³⁸.

Si le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée est en soi également constitutif d'une discrimination prohibée en application de l'article 14, de la loi du 10.5.2007, l'invocation d'une exigence essentielle et déterminante comme cause de justification d'une distinction directe fondée sur le handicap en application de l'article 8, §2, de la loi du 10.5.2007, pourrait aussi bien être appréciée au niveau de la condition de proportionnalité en prenant en compte l'obligation pour l'employeur de mettre en place de tels aménagements. Cette obligation prend sa source dans l'article 5 de la directive 2000/78/CE qui dispose que :

« Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation

³⁸ CJUE, 11.7.2006, affaire C-13/05, Sonia Chacón Navas, point 44, [curia.europa.eu](https://eur-lex.europa.eu/curia/eu)



lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur 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 menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées. »

En écho à l'article 5 précité de la directive, l'article 4, 12°, de la loi du 10.5.2007, définit les « aménagements raisonnables » comme étant des « *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* ».

L'adaptation ou la modification de la fonction du travailleur pourrait constituer un aménagement raisonnable au sens de la loi³⁹. L'aménagement raisonnable pourrait tout aussi bien consister en l'offre d'un autre poste de travail dans une fonction différente⁴⁰. Cela étant, « *la possibilité d'affecter une personne handicapée à un autre poste de travail n'existe qu'en présence d'au moins un poste vacant que le travailleur concerné est susceptible d'occuper* »⁴¹.

Selon le considérant 17 de la directive 2000/78/CE, celle-ci « *n'exige pas qu'une personne qui n'est pas compétente, ni capable ni disponible pour remplir les fonctions essentielles du poste concerné ou pour suivre une formation donnée soit recrutée, promue ou reste employée ou qu'une formation lui soit dispensée, sans préjudice de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées* ».

La Cour de justice de l'Union européenne souligne en outre que, ainsi que l'énoncent les considérants 20 et 21 de la directive 2000/78, « *l'employeur doit prendre les mesures appropriées, c'est-à-dire des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap, par exemple en procédant à un aménagement des locaux ou à une adaptation des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou de l'offre de moyens de formation ou d'encadrement, sans imposer à l'employeur une charge disproportionnée, en tenant compte notamment des coûts financiers et autres qu'elles impliquent, de la taille et des ressources financières de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide* »⁴².

³⁹ CT Bruxelles, 6^e ch., 23.10.2017, R.G. n°2015/AB/934, J.T.T., 2018, p. 92

⁴⁰ V. en ce sens : CT Bruxelles, 2^e ch., 18.1.2018, R.G. n°2016/AB/991, p. 27, qui juge que l'employeur satisfait à son obligation d'accorder des aménagements raisonnables en proposant à une institutrice de maternelle un poste de secrétaire dans une autre école

⁴¹ CJUE, 10.2.2022, affaire C-485/20, XXXX c. HR Rail SA, point 48, curia.europa.eu

⁴² CJUE, 11.9.2019, affaire C-397/18, DW contre Nobel Plastiques Ibérica SA, point 65, curia.europa.eu



6.1.1.3. Le critère protégé de l'état de santé actuel ou futur

Même si la loi ne définit pas ce qu'il convient d'entendre par « *état de santé actuel ou futur* », ses termes sont clairs. La notion couvre « *tous les éléments relatifs à l'état de santé du travailleur au moment de la mesure litigieuse et dans le futur par rapport à ce moment* »⁴³ et s'oppose à l'état de santé passé.

6.1.1.4. La charge de la preuve

L'article 28, § 1^{er}, de la loi du 10.5.2007 aménage la charge de la preuve en ces termes⁴⁴ :

« 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 ».

S'agissant de la discrimination directe, l'article 28, §2, précise que par « *faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement* »⁴⁵:

- 1°. *les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou*
- 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. »*

L'article 28, §3, ajoute que, par « *faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement* :

- 1° *des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou*
- 2° *l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou*
- 3° *du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable. »*⁴⁶

Le critère de distinction intrinsèquement suspect est le critère « *qui affecte et défavorise manifestement plus de personnes partageant un critère protégé* »⁴⁷.

A l'instar de la loi genre, il n'y a pas de véritable renversement de la charge de la preuve, mais plus exactement un partage de cette charge, sans aucun automatisme, la victime

⁴³ CT Bruxelles, 4^e ch., 9.1.2019, R.G. n°2016/AB/380, p.11

⁴⁴ Version applicable aux faits et antérieure à la loi du 28.6.2023 - c'est la cour qui souligne

⁴⁵ Version applicable aux faits et antérieure à la loi du 28.6.2023 - c'est la cour qui souligne

⁴⁶ Version applicable aux faits et antérieure à la loi du 28.6.2023 - c'est la cour qui souligne

⁴⁷ Doc. parl., Ch., sess. 2006-2007, n°51-2720/009, p. 81



devant préalablement établir les faits qui permettraient de présumer *prima facie* l'existence d'une discrimination.

6.1.1.5. L'indemnisation

L'article 18, §1^{er}, de la loi du 10.5.2007, prévoit la possibilité pour la victime d'une discrimination d'obtenir une indemnisation de son préjudice correspondant, selon son choix, soit à une somme forfaitaire, soit au dommage réellement subi par elle, auquel cas elle devra prouver l'étendue du préjudice subi.

L'indemnité forfaitaire est fixée comme suit par l'article 18, §2, de la loi du 10.5.2007⁴⁸ :

- 1° l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixée à un montant de 650 €; ce montant est porté à 1300 € dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telle la gravité du préjudice moral subi ;
- 2° 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; 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 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°.

6.1.2. La décision du tribunal quant à l'indemnité pour discrimination

Le tribunal a rejeté la demande de M.L sur ce point pour les motifs suivants :

« (...) M.L invoque une discrimination directe fondée sur son état de santé dès lors que le CPAS retient pour justifier le licenciement un problème d'alcool dans son chef bien qu'aucun problème n'aurait pu être constaté sur le lieu de travail.

Le tribunal reconnaît que la dépendance à l'alcool peut être considérée comme une pathologie et peut donc relever de la notion d'état de santé au sens de la loi du 10.05.2007.

⁴⁸ Dans sa version applicable à l'espèce et donc avant sa modification par la loi du 28.6.2023 (M.B., 20.7..2023, 1^{ère} éd.)



M.L peut en conséquence invoquer les dispositions protectrices de la loi du 10.05.2007.

Cependant, comme précisé ci-avant, le tribunal estime que le [CPAS] démontre que le licenciement est objectivement justifié par un but légitime

Le CPAS pouvait considérer qu'en raison d'une condamnation pour état d'ivresse révélant un problème de dépendance à l'alcool, M.L ne répondait pas à une exigence professionnelle essentielle pour assurer la fonction de chauffeur au sein de son service de transport.

Par ailleurs, la mesure de licenciement n'apparaît pas disproportionnée au regard d'un impératif de sécurité à garantir aux usagers du service.

En conclusion : *Le licenciement ne peut être considéré comme discriminatoire et M.L doit être débouté de sa demande tendant à une indemnisation pour licenciement discriminatoire. »*

6.1.3. La décision de la cour quant à l'indemnité pour discrimination

6.1.3.1. Ce qui est imputé au CPAS en l'espèce, c'est une discrimination directe fondée sur le handicap ou l'état de santé de M.L. Celui-ci fait ainsi valoir en substance que⁴⁹ :

- son handicap ou son état de santé se trouve au cœur de la décision de licenciement, vu que ce sont ses difficultés liées à l'alcool qui ont justifié aux yeux du CPAS le licenciement ;
- il établit donc des faits suffisamment graves et pertinents qui permettent de présumer qu'il a fait l'objet d'une discrimination directe sur la base de son handicap ou de son état de santé ;
- il incombe alors au CPAS de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination ;
- il ne conteste pas le fait que le CPAS poursuit un but légitime en s'assurant que ses usagers sont transportés par un travailleur qui ne souffre pas de problèmes liés à l'alcool, mais il reproche par contre au CPAS de ne pas avoir tenu compte du fait que, au moment de son licenciement, il ne souffrait plus de problèmes liés à l'alcool, que la décision de le licencier n'était dès lors pas nécessaire et qu'il y avait des alternatives (mise à pied le temps d'obtenir les résultats de tests sanguins) ;
- les incidents vantés par le CPAS concernant la consommation d'alcool sur le lieu de travail sont contestés et, à les supposer établis, ne seraient d'aucune pertinence, vu qu'il était guéri de toute addiction au moment du licenciement ;

⁴⁹ V. conclusions de synthèse M.L, pp.7-11



- la condamnation pénale en cause n'était pas de nature à porter atteinte aux conditions de moralité visées par l'arrêté du gouvernement wallon du 3.6.2009 portant exécution du décret du 18.10.2007.

6.1.3.2. Le CPAS avance trois moyens de défense⁵⁰ :

- 1°. La preuve n'est pas rapportée de faits permettant d'établir une présomption de discrimination sur la base de l'état de santé.
- 2°. A titre subsidiaire, le CPAS justifie la distinction opérée.
- 3°. A titre plus subsidiaire, l'indemnité doit être réduite à 3 mois de rémunération.

6.1.3.3. Pour établir son droit à la réparation de son dommage sur la base de l'article 18 de la loi du 10.5.2007, M.L, qui s'estime victime d'une discrimination, doit démontrer l'existence de faits laissant présumer une discrimination sur la base de son handicap ou de son état de santé actuel ou futur au sens de l'article 4, 4°, de la loi du 10.5.2007. S'il y parvenait, il incomberait ensuite au CPAS de démontrer qu'il ne s'est pas rendu coupable de discrimination.

M.L admet avoir « *souffert d'alcoolisme* », mais précise qu'il a été traité et s'en est remis. Outre les résultats d'une prise de sang effectuée le 19.9.2025⁵¹, il se prévaut d'une attestation médicale du Docteur H. [REDACTED] du 19.9.2025 qui certifie que M.L a été hospitalisé en 2021 « *pour sevrage alcoolique* » imposé par le juge, qu'il est sorti en avril 2021, qu'il n'a depuis lors « *plus eu aucun soucis avec l'alcool dont il est abstinant à 100%* » et qu'il n'y a pas eu de récurrence⁵².

De son côté, le CPAS souligne qu'il faut « *différencier l'alcoolisme comme tel de la consommation d'alcool impliquant l'intoxication alcoolique ou l'ivresse dans un cas déterminé* »⁵³, que sa décision se fonde, non pas sur l'état de santé de M.L, mais bien « *sur un comportement spécifique de sa part, à savoir sa consommation problématique d'alcool au volant* », que « *l'imprégnation éthylique, même si elle est régulière, ne relève pas de la notion d'état de santé au sens de la loi du 10 mai 2007 ni de celle de handicap* », qu'il n'a « *pas été licencié en raison de son alcoolisme mais bel et bien du fait qu'il existait un risque non-négligeable qu'il se trouve en état d'imprégnation alcoolique, voir même d'ivresse, derrière le volant* » et qu'ainsi M.L « *ne rapporte pas la preuve d'une distinction directe sur base d'un critère protégé* »⁵⁴.

Pour sa part, la cour juge que des faits sont invoqués qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur le handicap, voire également sur l'état de santé actuel ou futur.

⁵⁰ V. conclusions additionnelles et de synthèse CPAS, pp. 9-20

⁵¹ Pièce 14 – dossier M.L

⁵² Pièce 13 – dossier M.L

⁵³ V. conclusions additionnelles et de synthèse CPAS, p.14

⁵⁴ V. conclusions additionnelles et de synthèse CPAS, p.15



En effet, la cour retient de la lettre de rupture du 14.2.2022 que la décision de licencier est motivée par le fait que M.L a « *un rapport problématique à l'alcool* » ou, dit autrement, « *qu'une problématique de consommation d'alcool au volant existe ou a existé* » et que, en considération de sa fonction de chauffeur, le CPAS « *ne peut (...) pas prendre le moindre risque lorsqu'il en va de la sécurité* » de ceux qui profitent de son service de transport, tout comme celle des autres usagers de la route. Il ressort par ailleurs des conclusions du CPAS que c'est le risque d'une « *rechute* » qui le préoccupait⁵⁵.

Etiqueté « alcoolisme » ou non, le « *rapport problématique à l'alcool* », pour un chauffeur, constitue à n'en pas douter une limitation résultant d'atteintes physiques ou psychiques résidant dans une forme de dépendance ou d'absence de maîtrise parfaite de sa consommation d'alcool. Le « *rapport problématique* » est tel que, lorsqu'il se manifeste, il s'avère être incompatible avec l'exercice de la fonction de chauffeur, à la fois pour d'évidentes raisons de sécurité et au vu de la répression pénale de la conduite en état d'ivresse (ce qu'illustre ici le jugement du tribunal de police du 10.11.2021). Cela revient à reconnaître que pareille limitation fait obstacle à la pleine et effective participation du travailleur concerné à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs, au point que son employeur y a vu une impossibilité de poursuivre la relation de travail et l'a licencié, le traitant de ce fait plus durement que les autres travailleurs non affectés par une telle limitation.

A ce stade, il peut certes être encore discuté de la question de savoir si, à la date du licenciement, les atteintes physiques ou psychiques dont résultait la limitation étaient durables, en ce sens qu'elles auraient généré une limitation de la capacité de M.L entravant sa participation à la vie professionnelle pendant une longue période, sans perspective bien délimitée d'un rétablissement à court terme. *A priori*, la circonstance que M.L prétende lui-même qu'il était « *guéri de toute addiction* » au moment du licenciement⁵⁶, plaiderait contre cette condition de durabilité. En réalité, au-delà de cette affirmation, l'ensemble des éléments objectifs du dossier conduit au contraire au constat du caractère durable de la limitation en cause. Ainsi, dans son attestation médicale du 19.9.2025, le Docteur H. [REDACTED] se garde bien de parler de « guérison » et se borne uniquement à constater que M.L est sorti d'une cure de sevrage en avril 2021, qu'il n'a « *plus eu aucun soucis avec l'alcool* » et qu'il n'y a pas eu de récurrence⁵⁷. De plus, lors du licenciement, M.L ne se trouvait qu'au tout début de la période de probation de 3 ans imposée par le jugement du 10.11.2021 qui le contraignait à « *poursuivre le traitement entrepris auprès du médecin et/ou psychologue de son choix visant à mettre fin à sa consommation de boissons alcoolisées* ». Enfin, cette durabilité est supposée par le CPAS lui-même au moment où il prend la décision de licencier, puisque, nonobstant les explications données par M.L lors de son audition relativement à son sevrage et l'offre de se soumettre à des prises de sang

⁵⁵ V. conclusions additionnelles et de synthèse CPAS, p.18

⁵⁶ V. conclusions de synthèse M.L, p.9

⁵⁷ Pièce 13 – dossier M.L



régulières qui démontreraient sa sobriété, le CPAS décide de le licencier dans l'idée qu'un risque de rechute subsiste.

Au bout du compte, la cour juge que des faits sont invoqués par M.L qui permettent de présumer que le CPAS l'a licencié au moins en partie sur la base du critère protégé du handicap au sens de l'article 4, 4°, de la loi du 10.5.2007. Quand bien même il ne pourrait être question de handicap en raison de l'absence de caractère durable de la limitation, *quod non*, les mêmes faits permettraient de présumer une discrimination supposée en raison du handicap. En, effet, tout indique que le CPAS a licencié M.L dans la croyance qu'il était bien affecté d'une limitation pouvant être qualifiée de durable (depuis les faits remontant au 11.11.2020, voire même au mois de juillet 2020, et indéfiniment au-delà du 10.2.2022 à travers de possibles rechutes), limitation dès lors constitutive d'un handicap au sens de l'article 4, 4°, de la loi du 10.5.2007.

Surabondamment, la cour observe que les mêmes faits permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur l'état de santé actuel ou futur. Il ne peut en effet être sérieusement contesté que le « *rapport problématique à l'alcool* » imputé à M.L constitue une facette de son état de santé qui l'a amenée à devoir être hospitalisé pour subir une cure de sevrage et qui, dans le jugement du tribunal de police du 10.11.2021, a justifié de faire de la poursuite d'un traitement auprès d'un médecin et/ou d'un psychologue une des conditions du bénéfice du sursis probatoire. En licenciant M.L le 10.2.2022, le CPAS a eu principalement égard à cet état de santé perçu comme restant problématique, associé à un risque réel de rechute, rompant la confiance et ne permettant pas d'envisager un maintien de la relation contractuelle.

La présomption de l'existence d'une discrimination directe fondée sur le handicap est retenue. Il appartient au CPAS de rapporter la preuve de ce qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Etant entendu que nul n'invoque ici une mesure d'action positive ou une distinction imposée par ou en vertu de la loi, le CPAS ne pourrait rapporter cette preuve qu'en démontrant, soit l'absence de distinction défavorable fondée sur le handicap, soit que cette distinction se justifiait par des « *exigences professionnelles essentielles et déterminantes* ».

En l'espèce, le CPAS ne démontre pas l'absence de distinction défavorable fondée sur le handicap et ne réserve d'ailleurs aucun moyen à la question.

Le CPAS pourrait néanmoins toujours apporter la preuve que cette distinction se justifiait par des « *exigences professionnelles essentielles et déterminantes* », ce qui suppose de vérifier que :

- il existe une caractéristique déterminée liée au handicap et cette caractéristique est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités



professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées ;

- l'exigence repose sur un objectif légitime et elle est proportionnée par rapport à cet objectif, ce qui suppose qu'elle soit appropriée et nécessaire.

A cet endroit, il ne peut être perdu de vue que la vérification du caractère proportionné de l'exigence susceptible de mener à un licenciement devra être jaugé à l'aune de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées. C'est ainsi que la Cour de justice de l'Union européenne a pu juger, concernant l'exigence de satisfaire à un seuil d'acuité auditive minimal imposé au personnel pénitentiaire par une réglementation nationale que, « *en prévoyant des seuils de perception sonore minimaux dont le non-respect constitue une contre-indication médicale empêchant de manière absolue l'exercice des fonctions d'agent pénitentiaire, sans permettre de vérifier si cet agent est en mesure de remplir ses fonctions, le cas échéant après l'adoption d'aménagements raisonnables au sens de cet article 5, le règlement n°12 paraît avoir imposé une exigence dépassant ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs poursuivis par ce règlement* »⁵⁸.

A l'audience, face aux questions de la cour qui les amenaient à devoir s'expliquer sur la possibilité ou l'impossibilité pour le CPAS d'atteindre l'objectif poursuivi en prenant d'autres mesures que celle du licenciement (test d'haleine systématique avant de prendre le volant, équiper le véhicule d'un éthylotest anti-démarrage,...)⁵⁹, les parties ont convenu que, si la cour devait constater que M.L bénéficie de la présomption de l'article 28, elle ordonnerait la réouverture des débats afin de leur permettre de répondre à ces questions à travers l'échange de nouvelles conclusions, étant entendu que M.L soutient qu'il existait des alternatives au licenciement.

Il est fait droit à cette demande de réouverture des débats. Les parties sont toutefois invitées à faire figurer leurs réponses relatives aux questions de la cour dans des conclusions de synthèse qui feront le point sur l'ensemble des demandes restant à trancher, cela en considération de l'état du litige circonscrit par les motifs du présent arrêt.

6.2. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

A titre subsidiaire, M.L réclame la somme de 14.518,24 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération. Il s'appuie sur une application par analogie de la CCT n°109.

La cour réserve à statuer sur ce chef de demande que les parties sont invitées à reprendre dans leurs conclusions de synthèse sur réouverture des débats.

⁵⁸ CJUE, 15.7.2021, affaire C-795/19, Tartu Vangla, point 52, curia.europa.eu

⁵⁹ La liste n'est pas exhaustive et peut notamment comprendre aussi la possibilité d'une affectation à un autre poste



6.3. Les dépens

Au vu de ce qui précède, la cour réserve à statuer sur ce point.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable ;

Dit pour droit que Monsieur M. [REDACTED] L. [REDACTED] établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur le handicap en application de l'article 28 de la loi du 10.5.2007 ;

Réserve à statuer pour le surplus et ordonne la réouverture des débats en vertu de l'article 775, CJ, pour permettre aux parties de discuter de la possibilité ou de l'impossibilité pour le Centre public d'action sociale de Waterloo d'atteindre l'objectif poursuivi en prenant d'autres mesures que celle du licenciement, cela à travers des conclusions de synthèse faisant le point sur l'ensemble des demandes restant à trancher au vu de l'état du litige circonscrit par les motifs du présent arrêt ;

Invite pour ce faire les parties à s'échanger et à remettre au greffe leurs conclusions et leurs pièces dans le respect du calendrier suivant de mise en état complémentaire de la cause, sous peine d'être écartées d'office des débats :

- Monsieur M. [REDACTED] L. [REDACTED] ses pièces et conclusions après réouverture des débats, au plus tard le 20.7.2026 ;
- le Centre public d'action sociale de Waterloo, ses pièces et conclusions après réouverture des débats, au plus tard le 21.9.2026 ;
- Monsieur M. [REDACTED] L. [REDACTED] ses conclusions de synthèse, au plus tard le 20.10.2026 ;
- le Centre public d'action sociale de Waterloo, ses conclusions de synthèse, au plus tard le 20.11.2026 ;

Fixe le jour et l'heure de l'audience où les parties seront entendues au **25 janvier 2027** à 14.30 heures pour **50 minutes** devant la 6^e chambre de la cour du travail de Bruxelles ;

Réserve les dépens ;



Cet arrêt est rendu et signé par :

C. A. [REDACTED] conseiller,
P. M. [REDACTED] conseiller social au titre d'employeur,
T. M. [REDACTED] conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de A. L. [REDACTED] greffier,

A. L. [REDACTED]

T. M. [REDACTED]

P. M. [REDACTED]

C. A. [REDACTED]

et prononcé, à l'audience publique de la 6^e chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 18 mai 2025, où étaient présents :

C. A. [REDACTED] conseiller,

A. L. [REDACTED] greffier,

A. L. [REDACTED]

C. A. [REDACTED]

