



Numéro du répertoire <b>2024 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>22/111/A</b>
Date du prononcé <b>27 mars 2024</b>
Numéro du rôle <b>2023/AU/29</b>
En cause de :  P SA C/ F

**Expédition**

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Neufchâteau

Chambre 8-B

# Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé  
Arrêt contradictoire

**\*Droit social – contrat de travail – discrimination – état de santé  
– présomption – pas de renversement – loi du 10 mai 2017 – art  
9, 18, 28**

**Indemnité de rupture – calcul de l'assiette de la rémunération  
annuelle – loi 3 juillet 1978, art 39**

**EN CAUSE :**

**La SA \_\_\_\_\_**, BCE \_\_\_\_\_, dont le siège social est établi à

**Partie appelante au principal, intimée sur incident,**  
ayant pour conseils Maîtres P et C comparissant par cette dernière

**CONTRE :**

**Monsieur \_\_\_\_\_**, domicilié à

**Partie intimée au principal, appelante sur indicent**, ci-après dénommée Monsieur F,  
comparaissant en personne, assistée par Maître B

•  
• •

**INDICATIONS DE PROCEDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 28 février 2024, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 3 mars 2023 par le tribunal du travail de Liège, division Neufchâteau, 3<sup>e</sup> chambre (R.G. 22/111/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Neufchâteau, le 26 mai 2023 et notifiée à la partie intimée par pli

- judiciaire le 19 juin 2023 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 27 septembre 2023 ;
- les conclusions de la partie intimée au principal, remises au greffe de la cour le 26 septembre 2023 ;
  - l'ordonnance rendue le 27 septembre 2023 sur pied de l'article 747, § 1er du Code judiciaire fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 28 février 2024 ;
  - la notification de l'ordonnance précitée par courriers du 3 octobre 2023 ;
  - les conclusions principales de la partie appelante au principal, remises au greffe de la cour le 27 octobre 2023 ;
  - les conclusions de synthèse de la partie intimée au principal, remises au greffe de la cour le 27 novembre 2023 ;
  - les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante au principal, remises au greffe de la cour le 27 décembre 2023 ;
  - les ultimes conclusions de synthèse et le dossier de pièces de la partie intimée au principal, remises au greffe de la cour le 29 janvier 2024 ;
  - le courrier du 16 février 2024 par lequel l'auditorat général du travail a fait part à la cour de sa décision de ne pas émettre d'avis en application des articles 764, al. 3 et, et 766 du Code judiciaire.
  - le dossier de pièces déposé par chacune des parties à l'audience publique du 28 février 2024.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs explications à l'audience publique du 28 février 2024.

A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

## **1. ACTION ORIGINNAIRE**

Par requête contradictoire réceptionnée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Neufchâteau, le 3 mai 2022, Monsieur F sollicitait la condamnation de son employeur au paiement des sommes suivantes :

- 101.473,62 € à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire ;
- 8.552,56 € bruts d'indemnité complémentaire de préavis ;
- Le tout à augmenter des intérêts de retard au taux légal depuis la date de la rupture et des dépens.

A titre subsidiaire, il demandait la condamnation de la SA au paiement d'une indemnité de 66.348,65 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts de retard au taux légal depuis la date de la rupture.

## 2. LE JUGEMENT

Par jugement du 3 mars 2023, les premiers juges ont déclaré la demande recevable et fondée. Ils ont condamné la SA à payer à Monsieur F les sommes suivantes, les deux premières étant augmentées des intérêts moratoires à dater du 16 décembre 2021 :

- 3.038,87 € à titre de complément d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 99.198,16 € à titre d'indemnité forfaitaire pour discrimination au sens de la loi du 10 mai 2007 ;
- 7.522€ de dépens.

## 3. L'OBJET DE L'APPEL

Par requête du 26 mai 2023, la SA interjette appel au motif que le tribunal a fait droit à la demande alors que :

- Monsieur F reste en défaut d'apporter la preuve de faits permettant de présumer la discrimination, le simple fait d'être licencié lors d'un retour de congé n'étant pas suffisant.
- Il a été licencié pour des motifs qui sont étrangers à son état de santé.
- En ce qui concerne le complément d'indemnité de rupture, le tribunal a, à tort, estimé que des frais forfaitaires étaient de la rémunération et a mal évalué les avantages téléphoniques et l'ordinateur.

La SA demande que le jugement d'instance soit réformé, que l'action originelle de Monsieur F soit déclarée recevable mais non fondée et que ce dernier soit condamné aux dépens des deux instances.

Par voies de conclusions, Monsieur F a introduit un appel incident par lequel il demande que les compléments d'indemnité de rupture et les dommages et intérêts pour licenciement discriminatoire soient calculés en fonction d'une rémunération annuelle de référence s'établissant à la somme de 202.147,24 €.

Par conséquent, il maintient sa demande originaire et la condamnation de la SA aux dépens.

## 4. LES FAITS

Sur base des éléments soumis à la cour, les faits de la cause peuvent être résumés comme suit :

La SA est une entreprise familiale active dans la conception et la fabrication de châssis ayant connu un développement extraordinaire au point d'être, selon ses propres dires, un des leaders du secteur en France, Belgique, Suisse et Grand-Duché de Luxembourg.

Monsieur F a été engagé le 12 avril 2005 par la SA en qualité de directeur commercial dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps plein.

Il est spécifiquement précisé au contrat qu'il doit effectuer les tâches suivantes : « *Directeur commercial (voir annexe pour description de fonction) – statut de personnel de confiance – membre du comité de direction – 50 % du temps de travail et de la fonction sera exercée en France, au contact des clients et des commerciaux.* »

Dans la description de la fonction de direction commerciale communiquée au moment de son recrutement, on peut lire : « *Le comité de direction, au vu des difficultés rencontrées par J-L P.<sup>1</sup> pour assurer qualitativement la direction commerciale parallèlement à la direction générale et au vu des objectifs de croissance de 15 % du chiffre d'affaires à obtenir impérativement pour les 4 années à venir; a décidé de recruter un directeur commercial dont la description de fonction est définie ci-après.* »

Il s'agit d'assumer les missions suivantes :

- « *Assurer la responsabilité générale des activités de vente, marketing et communication*
- *Rechercher la motivation du personnel placé sous sa responsabilité (+/-20 personnes)*
- *Superviser l'administration des ventes*
- *Proposer de nouveaux produits ou l'adaptation d'anciens en fonction des besoins reconnus du marché*
- *Assurer la promotion de l'image de la société sur le marché, avec un souci de rentabilité de l'outil de production* ».

En 2015, vu l'évolution de la société, le service clients n'est plus de sa responsabilité.

En 2017, J-L P prépare son départ progressif et Madame D P devient administratrice déléguée de la société. En 2019, Monsieur J-L P quitte la société.

En janvier 2019, Monsieur F sollicite une réduction de ses tâches pour raison de santé. Il est alors décidé d'engager un sales manager pour la France et de lui accorder un jour de télétravail par semaine. Il s'agit de décisions de principe.

En 2019, Monsieur F met au point un plan quinquennal « stratégie 2023 » visant un chiffre d'affaires de 68.000.000,00 € pour la fin de l'année 2023. Ce chiffre est dépassé dès l'année 2021.

---

<sup>1</sup> La cour anonymise les noms des personnes

Le 7 mars 2021, il subit un grave accident de vie privée à vélo dont on n'a pas réalisé immédiatement l'importance des séquelles, à savoir une compression médullaire aux cervicales. Le 8 septembre 2021, il informe son employeur qu'il doit subir une intervention chirurgicale qui sera suivie d'une convalescence dont la durée n'était pas connue. Au cours de cette réunion, Madame D P demande à ce que la *job description* du poste de directeur commercial soit partagée et discutée entre les 3 personnes présentes (Monsieur F, Madame DP directrice générale et Monsieur J-P H).

Finalement , Monsieur F est opéré le 14 octobre 2021 et placé en convalescence pendant une durée de deux mois.

Pour son retour au travail, le lundi 13 décembre 2021, il est informé de ce qu'une réunion avec la directrice générale, est programmée, ce jour-là. Cette réunion est toutefois annulée en raison d'une suspicion de Covid dans l'entourage de Madame D P et déplacée au 15 décembre 2021.

A son arrivée le 15 décembre 2021, il s'est vu remettre une convention de transaction selon laquelle le contrat de travail a pris fin à l'initiative de l'employeur le 15 décembre et que les parties conviennent que :

- l'employeur paiera une indemnité de rupture, une prime de fin d'année, un pécule de vacances de sortie, les chèques repas, bonus...
- le travailleur renonce à se prévaloir de toute indemnité et toute action, à l'exception de ce qui est prévu dans la transaction
- que la rupture est intervenue pour le motif suivant « *tant au niveau stratégie que politique commerciale, il n'y avait plus convergence dans la participation, les idées, les actions en cours ou à venir* »
- le travailleur reconnaît « *que l'employeur a respecté scrupuleusement ses obligations en matière de motivation du licenciement et que celui-ci n'est manifestement pas déraisonnable* ».

Monsieur F ne signe pas cette convention.

Le même jour, la SA notifie la rupture du contrat de travail les unissant, moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 9 mois et 24 semaines.

Par courrier du 21 décembre 2021, le conseil de Monsieur F sollicite la communication des motifs concrets du licenciement en application de la CCT n° 109. Il indique qu'il estime que Monsieur F rapporte des faits présumant une discrimination et réclame des informations sur la rémunération de référence pour le calcul de l'indemnité de rupture.

Par courrier du 14 février 2022, la SA communique les motifs du licenciement. Tout en contestant avoir jamais discriminé quiconque au sein de son personnel en rapport avec le critère de la santé, elle expose deux motifs de rupture :

- l'absence de développement de la stratégie commerciale de l'entreprise ;
- une divergence de point de vue quant à la politique commerciale.

S'ensuivent des échanges de courriers où chacune des parties reste sur ses positions.

## 5. POSITION DES PARTIES

### Selon la SA

1. le licenciement n'est pas discriminatoire. Monsieur F reste en défaut d'établir des faits présumant la discrimination. Il n'établit pas davantage un changement d'attitude dans le chef de son employeur à son égard depuis son accident de mars 2021.

2. elle établit les faits justifiant le licenciement : d'une part l'absence de développement de la stratégie commerciale et d'autre part les divergences de vue quant à celle-ci. Par conséquent le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

3. Aucune indemnité complémentaire de préavis n'est due. Concernant l'assiette de l'indemnité de rupture :

- les frais forfaitaires ne sont pas rémunérateurs et ont été justifiés au niveau fiscal ;
- la cotisation patronale a été comprise puisqu'elle figure sur la fiche de paie du 31 janvier 2022 ;
- et l'ordinateur était utilisé à des fins professionnelles uniquement.

**Monsieur F** estime avoir fait l'objet de discrimination sur base de son état de santé. Il considère qu'il établit des faits présumant une discrimination et que l'employeur ne renverse pas la présomption. Les faits reprochés ne sont pas fondés.

A titre subsidiaire, son licenciement est manifestement déraisonnable.

Concernant l'indemnité de rupture, certains avantages n'ont pas été inclus dans l'assiette de la rémunération annuelle.

## 6. DECISION DE LA COUR

### 6.1 Recevabilité de l'appel

Il ne ressort d'aucune pièce portée à la connaissance de la Cour que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification.

L'appel du 26 mai 2023, introduit dans les formes et délai, est recevable.

L'appel incident est également recevable pour être introduit dans les premières conclusions.

### 6.2 Quant à l'indemnité pour discrimination

#### 6.2.1. En droit

##### *6.2.1.1 l'interdiction de discrimination, les principes*

L'interdiction de discrimination est visée par la loi du 10 mai 2007 qui a transposé la directive européenne 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, visant à lutter contre la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale dans les matières visées à l'article 5<sup>2</sup>. L'article 5 prévoit qu'entrent dans son champ d'application, à l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, les relations de travail.

On entend par relations de travail au sens de la loi, les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement<sup>3</sup>.

L'état de santé passé peut être pris en considération s'il fait naître la crainte de problèmes de santé futurs.

L'article 14 interdit toute forme de discrimination qui s'entend de :

- la discrimination directe ;
- la discrimination indirecte ;
- l'injonction de discriminer ;
- le harcèlement ;

---

<sup>2</sup> Art 3 de la loi

<sup>3</sup> Article 4.1 de la loi

- un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

Concernant les discriminations sur base des critères protégés, la loi fait une différence en son article 4, entre distinction directe et indirecte :

- L'article 4. 6° définit comme suit la notion de **distinction directe** : la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;
  - L'article 4. 7° définit comme suit la notion de **discrimination directe** : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;
  - L'article 4. 8° définit comme suit la notion de **distinction indirecte** : 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;
  - L'article 4. 9° définit comme suit la notion de **discrimination indirecte** : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II.
- *Quant à une discrimination directe*

Le principe est 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<sup>4</sup>. L'existence d'une justification sera donc appréciée en fonction du but et des effets de la mesure critiquée.

- *Quant à une distinction indirecte*

L'article 9 prévoit que 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;

---

<sup>4</sup> Article 7 de la loi.

- 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.

L'article 18 de la loi prévoit les sanctions suivantes :

*« §1<sup>er</sup> En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.*

*Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.*

*§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :*

*1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros 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, telles que 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°.* »

#### *6.2.1.2 La charge de la preuve*

L'article 28 de la loi prévoit un allègement de la preuve pour la personne qui se prétend victime de discrimination :

*« § 1er. 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*

*§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement:*

*1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un 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*

*§ 3. 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. »*

Lorsqu'il existe une présomption de discrimination, la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement exige que la charge de la preuve pèse alors sur l'autre partie au procès, qui doit prouver qu'il n'y a pas eu une violation dudit principe<sup>5</sup>.

La preuve peut être rapportée par toutes voies de droit eu égard à l'article 12 de la loi du 3 juillet 1978. 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<sup>6</sup>.

Néanmoins, le juge tiendra compte de la difficulté pour la personne qui s'estime victime de harcèlement d'apporter les éléments requis<sup>7</sup>. La victime pourra prouver des faits qui semblent indiquer que le traitement défavorable est dicté par des motifs illicites<sup>8</sup>, par exemple en établissant que le licenciement ne trouve sa cause ni dans des impératifs organisationnels ni dans le comportement du salarié<sup>9</sup>.

L'absence de motifs sérieux de licenciement après une période d'incapacité peut, selon les données de la cause et notamment la chronologie des faits, constituer des faits permettant de présumer une discrimination sur base de l'état de santé. Il a par exemple été admis qu'il y avait discrimination sur base de l'état de santé actuel ou futur lorsque le licenciement intervient immédiatement après l'attestation d'une incapacité de travail médicale et que

---

<sup>5</sup> CJUE, 16 juillet 2015, C- 83/14 et par analogie CJUE, 17 juillet 2008, C-303-06,

<sup>6</sup> 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., C Cons, 12 février 2009, n°17/2009

<sup>7</sup> CT Bruxelles, 8 janvier 2020, RG 2017/AB / 97

<sup>8</sup> C Cons, 12 février 2009, n°17/2009 ; CT Bruxelles, 13 juillet 2023, RG 2020/AB /337

<sup>9</sup> CT Liège, 13 septembre 2017, RG 2017/CL/4

l'employeur n'apporte pas la preuve des autres motifs invoqués<sup>10</sup> ou, dans les mêmes circonstances, alors que le contrat de travail avait été conclu juste avant l'entrée en incapacité de travail<sup>11</sup>.

## 6.2.2. Application en l'espèce

### 6.2.2.1 *Quant à la preuve de faits présumant la discrimination*

Monsieur F a subi un accident grave de vie privée en mars 2021. Il invoque qu'il a été licencié à son retour d'incapacité après avoir subi une lourde opération alors que l'employeur n'avait jamais fait part d'insatisfaction avant l'accident et qu'il n'avait jamais fait l'objet d'avertissements. Il n'y avait donc aucune raison de le licencier au vu de ses résultats exceptionnels, étant engagé en qualité de directeur commercial depuis plus de 15 ans.

Il rapporte la preuve des éléments suivants :

- Il a été engagé en qualité de directeur commercial depuis le 22 mars 2005 et aucun avertissement digne de ce nom ne lui a jamais été adressé ;
- Depuis son engagement, les résultats commerciaux de la SA ont été extraordinaires, de l'aveu même de la SA, passant d'un chiffre d'affaires de 16,5 millions en 2004 à 68.900.000 € en 2021 de sorte que l'on peut supposer qu'il y a fortement contribué ;
- Les résultats sont bien au-delà du plan quinquennal « stratégie 2023 » qu'il avait établi et qualifié d'« ambitieux », ce qui n'a jamais été remis en cause par la SA, l'objectif ayant été atteint deux ans avant l'échéance et nonobstant les difficultés liées à la pandémie.
- Il n'est pas contesté que Monsieur F travaillait un nombre d'heures important et faisait des trajets d'environ 80.000 km par an.
- Le dossier de l'employeur ne comporte pas de pièces établissant de quelconques reproches à Monsieur F. Le seul document laissant supposer l'existence d'un malaise est la pièce 8 datée du 16 avril 2021, soit un mois après son accident de vie privée.
- Alors qu'il a subi un accident de vie privée, il a informé son employeur d'une nécessaire intervention chirurgicale relativement lourde le 8 septembre 2021.
- Il a été licencié à son retour d'incapacité et l'employeur a souhaité lui faire signer une transaction « bien ficelée » dans le chef de la SA, sans avoir pris la peine de le convoquer pour faire état de difficultés. La réunion qui avait été prévue pour son retour n'a même pas été tenue.
- Peu de temps après son accident grave, on a décidé de lui retirer des responsabilités propres à sa fonction.
- Comme le signale le tribunal, il n'est pas possible pour Monsieur F de déposer des statistiques qui permettent la comparaison, Monsieur F relevant d'une catégorie de poste de direction. Il est raisonnable de penser qu'un commercial à qui l'on n'a

<sup>10</sup> CT Anvers, 14 juin 2021, *JTT* 2022, p.152 ; voir également CT Liège, 3 mars 2023, RG 2022 /AL/308

<sup>11</sup> CT Liège, 1er mars 2023, RG 2021/AL/75, inédit

jamais rien reproché et qui contribue à des résultats exceptionnels n'aurait pas été licencié s'il n'avait pas connu des problèmes de santé tels que présentés par Monsieur F.

Par conséquent, c'est à raison que le tribunal a considéré que Monsieur F apportait la preuve de faits laissant présumer l'existence d'une discrimination, même si c'est à tort que le tribunal estime que l'employeur avait déjà réduit le contenu de sa fonction après une première période d'incapacité. Après son accident grave de vie privée, Monsieur F n'a pas été en incapacité. Le jugement doit être corrigé sur ce point.

Toutefois, contrairement à ce que soutient la SA, le tribunal n'argumente pas son point de vue uniquement en tenant compte de cette première période d'incapacité.

La cour relève que des modifications importantes de sa fonction interviennent, à tout le moins, à un moment où son employeur a connaissance des réelles conséquences de l'accident sur son état de santé (voir compte rendu de la réunion du 8 septembre 2021 où il est clairement précisé que Madame D P souhaite que la *job description* du poste de directeur soit partagée et discutée entre les 3 personnes présentes, ce qui ne fût jamais le cas).

#### *6.2.2.2. Quant au renversement de la présomption par l'employeur*

La SA prétend que le licenciement est étranger à l'état de santé de Monsieur F. Celui-ci est motivé d'une part par l'absence de participation active à l'élaboration de la stratégie commerciale et d'autre part, par les divergences de vue entre lui-même et l'administratrice-déléguée quant à la stratégie commerciale. Elle invoque qu'elle a toujours adapté les postes de travail des salariés en incapacité.

#### - La comparaison avec les autres travailleurs ou une autre incapacité

Comme déjà souligné, la comparaison avec les autres travailleurs ouvriers qui ont présenté des périodes d'incapacité n'est pas de mise, Monsieur F ayant une fonction de direction.

Quant au fait que la SA n'a pris aucune mesure à la suite d'une précédente incapacité de travail de Monsieur F pour rupture d'un tendon d'Achille, la situation n'est, à nouveau, pas comparable. D'une part, il faudrait s'assurer que Monsieur F a été réellement en incapacité (la fiche de salaire de février 2020 n'est pas déposée nonobstant les remarques du conseil de Monsieur F dans son courrier du 10 mars 2022 auxquelles il n'a pas été formulé d'observations) puisque cela ne l'empêchait pas de continuer à fournir certaines prestations sans se déplacer, ce que Monsieur F soutient. D'autre part, la SA savait qu'une fois l'immobilisation de la cheville terminée, Monsieur F reprendrait ses activités habituelles.

- Le fait que Monsieur F voulait déjà lever le pied pour des raisons de santé

La SA prétend que si les problèmes de santé avaient justifié le licenciement, elle l'aurait fait lorsque Monsieur F a demandé de « lever le pied » en janvier 2019. Elle prétend qu'elle a répondu à sa demande en le déchargeant (allègement de la charge de travail en engageant de nouveaux responsables, télétravail à raison d'un jour par semaine) et qu'elle avait signalé à l'époque que « *si absence, il devait y avoir ; elle serait supportée et que cela ne devait peser sur la décision lui revenant* ».

La SA prétend qu'il faut entendre par là, la décision de Monsieur F de réduire son temps de travail, ce que ce dernier conteste en indiquant qu'il ne souhaitait pas à l'époque réduire celui-ci mais être déchargé de certaines tâches par une meilleure répartition du travail, demande pour laquelle il n'a pas été suivi. Ce n'est qu'en mai 2021, soit après son accident de mars 2021 qu'il a envisagé de réduire son temps de travail lorsque Madame D P a décidé d'engager un nouveau Sales manager pour la France qui ne serait plus sous sa responsabilité, comme initialement convenu (voir point 3 du mail du 10 janvier 2019 dont le contenu est repris dans la lettre de notification des motifs).

Force est de constater que :

- la SA ne dépose à son dossier aucune pièce démontrant que Monsieur F avait demandé une réduction de son temps de travail avant mai 2021. On ne peut déduire cette volonté du mail du 10 janvier 2019
- s'il ressort de ce mail que la décision d'engager un *Sales manager* pour la France était prévue, il est étonnant que l'engagement n'ait jamais eu lieu avant l'accident de vie privée de Monsieur F. Non seulement, il n'est pas démontré que l'engagement de ce directeur était déjà prévu dans le plan de 2018 qui n'est pas déposé mais en outre, Madame D avait clairement indiqué qu'elle ne souhaitait pas que la responsabilité du chiffre d'affaires repose sur deux têtes. Il est par conséquent étonnant que 2 mois après son accident, elle ait pris la décision d'engager un *Sales manager* pour la France et la Suisse, directement sous l'autorité de la direction générale et non de celle de Monsieur F.
- s'il est fait état de la possibilité d'un jour de télétravail par semaine dans le mail du 10 janvier 2019, la SA n'établit pas l'avoir accordé (il est d'ailleurs indiqué « *à revoir prochainement* ») et le courrier du 16 avril 2021 laisse supposer que ce n'était pas encore effectif ou systématique à cette date
- au vu de l'évolution de la société et du chiffre d'affaires, il n'est pas étonnant que Monsieur F ait sollicité une meilleure répartition du travail ou une quelconque aide sans que ce fait doive être considéré comme une incapacité à exercer ses fonctions ou comme une défaillance dans l'exercice de ses fonctions.

À l'exception de la responsabilité de la clientèle qui lui avait déjà été retirée en 2015, il n'est donc pas établi qu'en 2019, son temps de travail effectif ou sa charge de travail ont été réduits.

- L'absence de participation active à l'élaboration de la stratégie commerciale

La SA prétend que Monsieur F n'a pas participé à l'élaboration de la stratégie commerciale durant les deux dernières années alors que cela relevait de sa mission principale. Elle ne donne toutefois aucun exemple d'actions que Monsieur F aurait pu entreprendre afin de répondre aux objectifs de développement qui étaient déjà largement atteints.

Elle estime en déposer la preuve par les éléments suivants :

- la référence aux entrevues des 17 mai 2021 et 8 septembre 2021 durant lesquelles il aurait été rappelé à Monsieur F la nécessité et l'importance de telles actions (voir la lettre de notification des motifs)
- sa pièce 12 (tableau) qui démontre que Monsieur F n'a proposé aucun plan d'action. Monsieur F précise que ce tableau est uniquement destiné au budget et que ses plans d'action étaient suffisamment détaillés dans son plan quinquennal. Or l'objectif du plan quinquennal était déjà atteint en 2021. La stratégie ne devait donc pas être remise en cause
- le mail du 16 avril 2021 par lequel l'administratrice déléguée lui reproche de ne pas consacrer le temps nécessaire au projet en cours. Or Monsieur F précise qu'il s'agit d'une réponse à une demande de télétravail qui avait été acceptée sur le principe.

Sur base des pièces du dossier, la cour constate que :

- alors qu'on lui reproche, en sa qualité de directeur commercial, un **manque total d'implications**, prétendument évoqué au cours des 2 réunions des 17 mai 2021 et 8 septembre 2021, il n'est déposé aucun ordre du jour de ces réunions ni aucun procès-verbal ni aucune interpellation écrite à cet égard.
- par mail du 7 avril 2021, l'administratrice déléguée le félicitait pour ses chiffres de sorte qu'on peut difficilement en déduire qu'il ne s'impliquait pas.
- le mail du 16 avril 2021 adressé par Madame D est sorti de son contexte. Il constitue en réalité une réponse à un mail du même jour de Monsieur F qui précise qu'il y a un malaise concernant ses présences à Transinne et qu'il regrette et est étonné d'entendre parler de difficultés liées à sa situation privée. Il requiert de savoir à quel rythme il doit se rendre à Transinne tenant compte des instructions de la DRH dans le cadre du contexte sanitaire et de l'accord concernant son jour de télétravail. Ce mail concerne donc bien le problème du télétravail et de sa présence effective au bureau. Or le principe d'un jour de télétravail avait été admis en 2019 (voir mail du 10 janvier 2019 repris dans la lettre de notification des motifs).

- le mail du 16 avril 2021 adressé par Monsieur F se terminait en demandant ce qui posait problème afin de pouvoir y remédier. Manifestement la directrice ne lui a jamais répondu sur ce point. La cour relève que ces échanges ont eu lieu un mois après son accident de vie privée alors que rien ne lui avait été reproché préalablement.
- dès le 10 mars 2022, le conseil de Monsieur F faisait part de sa participation dans divers projets, ce qui est en partie confirmé par le contenu de son agenda. Le mail du 9 septembre 2021 laisse présumer qu'il a bien participé au projet tarification. Par ailleurs, selon le directeur de marketing, il n'est pas intervenu dans certains projets (notamment ceux concernant l'enquête client et au projet *task force*) à la demande expresse de Madame DP.
- Les divergences de vue entre Monsieur F et l'administratrice-déléguée quant à la stratégie commerciale.

La SA prétend que Monsieur F n'était plus sur la même longueur d'ondes avec la nouvelle direction, ce qui risquait d'entraîner des nuisances quant au bon fonctionnement de la société et de sa croissance. Selon la SA, Monsieur F n'a pas accepté de ne pas faire partie du comité stratégique distinct du comité de direction dont il était membre, ce qui a entraîné des mésententes entre les parties. Elle se réfère aux mails du 28 septembre 2021 et du 13 octobre 2021 et à différentes attestations.

La position de la SA apparaît quelque peu contradictoire puisque d'une part elle lui reproche de ne pas être suffisamment actif et d'autre part, elle l'écarte de la réflexion de stratégie.

Que Monsieur F n'ait pas apprécié d'être écarté du comité stratégique est bien naturel dès lors qu'il faisait partie du comité de direction et qu'en tant que directeur commercial (à qui l'on n'a jamais rien reproché et qui présentait des chiffres exceptionnels) il eut pu s'attendre à faire partie de ce comité stratégique. En outre, ce faisant, la SA modifiait une partie de ses responsabilités puisqu'il était indiqué dans la description de fonction que le directeur commercial devait participer à la définition de la politique commerciale, la mettre en œuvre et définir une stratégie de prospection et de vente.

Sur base de la présentation power point « stratégie 2025 » présentée le 17 septembre 2021, il était légitime qu'il s'interroge de son exclusion de ce comité puisque ce comité n'était pas repris dans les différents organigrammes.

En tout état de cause, à l'estime de la cour, son mail du 28 septembre 2021 ne peut être considéré comme une divergence de vue. Il s'agit au contraire d'une interpellation bien légitime sur le contenu de sa fonction et de ses responsabilités à l'avenir qui s'écartaient manifestement de la description de fonction initialement convenue. Or selon le PV de réunion du 8 septembre, le job description du directeur commercial devait être partagé et

discuté entre la directrice générale et Messieurs JP H et F., ce qui ne fut manifestement pas le cas.

A l'exception de cette réaction, la SA n'apporte pas la preuve d'un défaut de « *convergence dans la participation, les idées et les actions en cours ou venir* », pour reprendre la motivation énoncée dans la proposition de transaction. Elle ne dépose ni échange de mail ni procès-verbal de réunion ni avertissement qui laisseraient supposer une telle différence de vues. Le mail du 9 septembre 2021 rendant compte de la réunion ne fait nullement état de manquements dans le chef de Monsieur F.

Par ailleurs, la cour écarte l'attestation de Madame D P qui n'est pas recevable consistant pour la SA, de se procurer une preuve à soi-même, celle-ci étant administratrice-déléguée.

L'attestation de Monsieur T. est également à écarter parce qu'elle n'est pas suffisamment précise sur des faits concrets. Alors que ce témoin prétend que Monsieur F faisait de la rétention d'informations, ce reproche ne lui a jamais été adressé, pas même dans la lettre de notification des motifs.

En revanche, le directeur marketing atteste qu'il a été étonné du licenciement de Monsieur F vu l'excellence des résultats commerciaux de l'entreprise et de son investissement.

Plus étonnant encore aux yeux de la cour, alors que Monsieur F est directeur commercial depuis plus de 15 ans et fait partie du comité de direction, aucun PV du comité de direction faisant état d'un quelconque problème à son égard n'est déposé et la décision de le licencier n'est pas documentée par une décision motivée de ce même comité.

C'est donc à raison que le tribunal a estimé que la SA ne démontre pas que le licenciement de Monsieur F est étranger à une discrimination fondée sur son état de santé.

L'indemnité forfaitaire est donc due. Le montant dépend de l'inclusion de certains avantages (voir point 6.4).

Le jugement doit être confirmé sur le principe de la condamnation à l'indemnité.

Un montant de 98.000 € sera accordé provisoirement.

### **6.3 Quant au licenciement manifestement déraisonnable**

Cette demande était introduite à titre subsidiaire.

Elle est devenue sans objet.

## 6.4 Quant à la rémunération de référence et au complément de l'indemnité de rupture.

### 6.4.1 En droit

Eu égard à l'article 39 § 1<sup>er</sup> de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le calcul de la rémunération annuelle brute de référence pour déterminer le montant de l'indemnité compensatoire de préavis, doit se faire en fonction de la rémunération brute en cours au moment du congé<sup>12</sup>, augmentée de tous les avantages acquis en vertu du contrat.

On entend par avantages acquis en vertu du contrat, tous les avantages auxquels le travailleur a droit au moment du congé, à savoir :

- le double pécule de vacances lorsqu'il s'agit d'un employé ;
- la prime de fin d'année si le droit est établi par une convention collective de travail, le contrat ou l'usage ;
- l'avantage que constitue l'usage privé d'une voiture de société, évalué en fonction de sa valeur de jouissance pour le travailleur;
- les avantages en nature (logement, repas, GSM, PC, ...) chiffrés à leur valeur réelle : la quote-part patronale dans les titres-repas, la quote-part patronale d'assurance de groupe, les primes d'assurance hospitalisation, d'assurance-vie, d'assurance responsabilité civile prises en charge par l'employeur, etc...

### 6.4.2 Application en l'espèce

Monsieur F sollicite un complément d'indemnité de rupture sur base d'avantages qui n'ont pas été inclus dans l'assiette de la rémunération annuelle. Il demande également que l'indemnité de discrimination soit calculée sur cette même rémunération.

#### *1. les frais forfaitaires de 345€ par mois*

Contrairement à ce qu'il invoque, c'est à Monsieur F d'établir que le forfait de frais est purement rémunérateur d'autant qu'il occupait une fonction de direction et qu'il prétend qu'il roulait entre 80.000 et 90.000 km par an.

Si la cour devait considérer le forfait de 345 € comme purement rémunérateur, elle devrait communiquer l'arrêt au ministère public en vue d'une éventuelle régularisation sociale et fiscale.

Monsieur F se base sur le fait que ce forfait est passé de 500€ à 345 € avec une adaptation du salaire brut en conséquence à raison de 2,5 x la différence de 155€. La cour relève que ce

---

<sup>12</sup> Cass 26 avril 1993, [www.juportal.be](http://www.juportal.be); Concl. Av.gén. LENAERTS, avant Cass., 3 avril 1978, *Pas.*, 1978, I, p. 845.

n'est pas parce que ces frais ont été surévalués que l'ensemble du forfait constitue de la rémunération.

C'est d'ailleurs suite à une décision du SPF Finances que le forfait a été diminué en 2020 de sorte que l'on peut en déduire :

- d'une part que l'employeur a justifié à l'administration fiscale le forfait mensuel de 350 € par pièces ;
- d'autre part, que la différence, à savoir 155 € était effectivement purement rémunératoire mais le salaire a été adapté en conséquence.

Cette décision faisait suite à une demande de l'employeur adressée au SPF Finances souhaitant obtenir confirmation que le forfait couvrant les indemnités octroyées à son personnel seraient considérées comme dépenses propres à l'employeur. Le montant de 345 € a été ventilé par le SPF Finances comme suit :

- 120 € de frais de bureau ;
- 20 € de connexion internet ;
- 15 € de frais de parking ;
- 15 € de car wash ;
- et 125 € de frais de représentation.

Monsieur F maintient que ces frais sont rémunératoires puisqu'il disposait d'une carte de crédit pour couvrir l'ensemble de ceux-ci, ce qu'il ne démontre pas. Étonnamment, le tribunal exige que l'employeur prouve qu'il ne bénéficiait pas d'une carte de crédit alors que c'est Monsieur F qui a la charge de la preuve. Le jugement doit être réformé sur ce point.

## *2. La cotisation sociale relative à l'assurance épargne prévue par le Fonds social des constructions métalliques*

La SA indique avoir repris ce montant sur la fiche de salaire du 31 janvier 2022. Elle n'indique pas comment elle obtient ce montant et étonnamment alors que tous les avantages sont calculés en deux parties (l'un sur le nombre de mois de l'indemnité de rupture, l'autre sur le nombre de semaines), un seul montant est repris sur cette fiche.

Monsieur F indique que ce n'est pas parce que c'est repris sur la fiche que cela a été versé. Il appartient à la SA de justifier le montant de l'indemnité qui prend en considération cette cotisation et de déposer la preuve du paiement.

Monsieur F fait référence à une prime annuelle de 3.750 € dont il justifie le montant par sa pièce 23 qui précise le mode de calcul de la prime soit  $165.450,02 \text{ €} \times 99\% \times 2,29\%$ . Il est

nécessaire qu'il justifie le montant de 165.450,02€ en tenant compte des explication au vero de cette pièce.

Il y a lieu que les parties s'expliquent à ce sujet.

### *3. Avantage téléphone et ordinateur*

Dans le calcul de l'indemnité de rupture, la SA a repris un avantage annuel à ce titre de 144€ par an correspondant à ce qui a été déclaré sur les fiches de salaire. Monsieur F s'en réfère à l'évaluation faite par le tribunal, soit à 300 €.

Le tribunal a estimé que ces avantages étaient sous évalués sans indiquer les éléments qu'il a pris en considération.

La SA indique que l'ordinateur était utilisé uniquement à des fins professionnelles. Aucune des parties ne dépose de conventions relatives aux utilisations des outils de travail de sorte que l'évaluation qui a été faite durant l'exécution du contrat et reprise sur les fiches de salaire n'est pas valablement remise en cause. Il y a lieu de réformer le jugement sur ce point.

En conclusion, les parties doivent revoir le montant des indemnités en tenant compte des considérations reprises ci-dessus.

### **6.3 Dépens**

Il y a lieu de réserver les dépens.

\*\*\*\*\*

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

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

Déclare l'appel principal recevable et non fondé quant à l'indemnité pour discrimination.

Déclare l'appel incident recevable.

Confirme le jugement en ce qu'il a condamné la SA à verser à Monsieur F une indemnité forfaitaire pour discrimination. Réserve à statuer sur le montant définitif de celle-ci.

Condamne, à ce titre, provisoirement la SA à verser à Monsieur F la somme provisionnelle de 98.000 €, à augmenter des intérêts moratoires depuis le 16 décembre 2021.

Réserve à statuer sur le montant définitif de celle-ci.

Réserve à statuer sur le complément de l'indemnité de rupture.

**Invite les parties à se concilier sur le montant des indemnités.**

Eu égard à l'article 775 du code judiciaire,

- dit que la SA dispose jusqu'au **31 mai 2024** pour déposer ses pièces (preuve de paiement et justification du montant du complément de l'indemnité de rupture tenant compte de l'assurance épargne et conclusions après arrêt.

- dit que Monsieur F dispose jusqu'au **15 juillet 2024** pour déposer ses conclusions après arrêt .

Fixe la cause quant à ce à l'audience publique du **mercredi 25 septembre 2024 à 16h00**, pour une durée de 10 minutes de plaidoiries, devant la **chambre 8-B** de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, Palais de Justice, place Charles Bergh, 7 à 6840 Neufchâteau, salle habituelle,

Dit que les parties et, le cas échéant leurs conseils, seront avertis, par le greffe, conformément au prescrit de l'article 775 al. 2 du Code judiciaire.

Réserve à statuer sur les dépens.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Ariane G, conseiller faisant fonction de président,  
Guy M, conseiller social au titre d'employeur,  
Michèle B, conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de Stéphane H, greffier

Conformément à l'article 785, alinéa 1 du Code Judiciaire, le président de cette chambre constate l'impossibilité de signer de Monsieur Guy M, ci-avant mieux identifié, qui a concouru à cet arrêt.

Le Greffier

Le Conseiller social

Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 8-B de la Cour du travail de Liège, division de Neufchâteau, au Palais de Justice, Place Charles Bergh 7 à 6840 Neufchâteau, le **27 mars 2024**

par Madame Ariane G, conseiller faisant fonction de président, assistée de Monsieur Stéphane H, greffier, qui signent ci-dessous

Le Greffier

Le Président