



numéro de répertoire 2024/
date du jugement <u>21/05/2024</u>
numéro de rôle R.G. : 23/ 342/ A

ne pas présenter à l'inspecteur

expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Neuvième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :**Monsieur A**

Partie demanderesse, ayant comparu personnellement assisté de son conseil Maître A L , avocate à 4500 HUY,
1

Contre :

LA SCRL MEDIPOST, (BCE: 0429.783.244), dont le siège est établi rue Ernest Solvay 27 à 4000 LIEGE

Partie défenderesse, ayant comparu par son conseil Maître F H , avocate à 4020 LIEGE,

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

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

- la requête contradictoire déposée au greffe le 1/02/2023 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire,
- l'ordonnance prise 21/03/2023 en application de l'article 747 §1^{er} du Code judiciaire,
- les conclusions principales de la SCRL MEDIPOST reçues au greffe le 19/05/2023,
- les conclusions principales de Monsieur A reçues au greffe le 14/07/2023,
- les conclusions additionnelles de la SCRL MEDIPOST reçues au greffe le 29/09/2023,
- les conclusions additionnelles de Monsieur A au greffe le 5/12/2023,
- les conclusions de synthèse de la SCRL MEDIPOST reçues au greffe le 5/02/2024,
- les dossiers de pièces des parties,
- les procès-verbaux d'audience.

En l'absence de conciliation des parties, le Tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 2/04/2024, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

I. FAITS PERTINENTS

1.-

Le 10/08/2011, Monsieur A est entré au service de la SCRL MEDIPOST dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à temps plein (38h/38) et à durée indéterminée (Commission paritaire 100).

Dans ce contrat, l'on peut lire que :

Article 1^{er}

« L'employeur engage le travailleur en qualité d'homme à tout faire ».

Article 5

« En cas de maladie ou d'accident, le travailleur est tenu d'en avvertir le plus vite possible l'employeur ou son préposé par téléphone ou par tout autre moyen avant 10 h du matin et de lui communiquer la durée de l'incapacité de travail.

En outre, le travailleur enverra ou remettra dans les 2 jours ouvrables du début de l'incapacité un certificat médical. Le travailleur est tenu aux mêmes obligations dans le cas de prolongation de l'incapacité.

Il répondra toute convocation du médecin de contrôle ou acceptera d'être contrôlé à son domicile s'il ne peut pas se déplacer. »

Suivant un avenant au contrat de travail du 31/12/2018, à partir du 2/01/2019, Monsieur A a été amené à assumer, en plus de sa fonction d'homme à tout faire, la fonction de responsable de l'entretien et des réparations des bâtiments de la société.

Pendant plus de 10 ans, la collaboration professionnelle semble avoir donné satisfaction aux deux parties.

2.-

Le 24/08/2022, Monsieur A est tombé en incapacité de travail.

Le médecin-traitant de Monsieur A, le Docteur B, lui a délivré 4 certificats médicaux successifs pour cause de maladie et avec sortie autorisée :

- le 23/08/2022 pour une durée de 26 jours, soit du 24/08/2022 au 18/09/2022 inclus,
- le 13/09/2022 (prolongation) pour une durée de 43 jours, soit du 19/09/2022 au 31/10/2022 inclus,
- le 31/10/2022 (prolongation) pour une durée de 61 jours, soit du 1/11/2022 au 31/12/2022,
- le 19/12/2022 (prolongation) pour une durée de 31 jours, soit du 1/01/2023 au 31/01/2023.

La réalité de ces incapacités de travail n'a pas été remise en question par la SCRL MEDIPOST.

Par ailleurs, il n'est pas contesté que Monsieur A les a systématiquement dûment justifiées.

3.-

Le 13/12/2022, la SCRL MEDIPOST a mandaté un bureau de détectives privés, la SRL DETECTIVEBELGIQUE.BE, afin de « Vérifier l'emploi du temps de Monsieur A , ouvrier du mandant, en incapacité de travail. ».

Le jeudi 5/01/2023, deux détectives privés ont pris Monsieur A en filature à partir de son domicile.

Suivant le rapport dressé le jour-même, les constatations suivantes ont été effectuées :

- à 8h22, Monsieur A démarre avec son véhicule et se rend sur le chantier,
- à 8h23, Monsieur A arrive sur le chantier 19 Rue Jef Ulburghs, 4460 Grâce-Hollogne. Monsieur A entre au numéro 19. Monsieur A est en vêtement de travail. Nous nous positionnons afin d'observer que Monsieur A travaille à l'intérieur de la maison. Nous entendons des machines électriques de chantier et observons Monsieur A exécuter des travaux de bâtiment. En accord avec notre mandant, nous contactons l'huissier Leroy afin de constater que Monsieur A travaille sur chantier durant son certificat d'incapacité de travail. L'huissier est en route, nous restons en surveillance.
- 8h52, Nous prenons de prise de vue du chantier
- 8h57, Arrivée de l'huissier, nous expliquons la situation, l'huissier constate les faits et se présente sur le chantier,
- Monsieur A confirme son identité, qu'il travaille dans sa future maison (voir rapport de l'huissier de justice en annexe).
- 10h00 Fin de mission 10h30 Retour au bureau

Constats

Nous constatons que Monsieur A , le 5/01/2022 a travaillé sur un chantier 19 rue Jef Ulburghs 4460 Grâce-Hollogne. Monsieur A était en tenue de travail. L'huissier de l'étude L a procédé à son constat et avéré nos faits. »

Sur les photographies illustrant ce rapport figure une maison unifamiliale :

- qui ne semble pas en travaux à l'extérieur,
- à côté de laquelle sont entreposés des palettes de matériaux de construction et des big bags de chantier.

Dans le procès-verbal de l'huissier L dressé le même jour, l'on peut, par ailleurs, lire que :

« Je soussignée (...) huissier de justice (...)

Me suis rendue ce jour à 44, 60 Grâce-Hollogne rue Jeff Ulburghs 19 à 09h00.

À mon arrivée, je me dirige vers la porte d'entrée de l'immeuble situé à 4460 Grâce-Hollogne, rue Jef Ulburghs 19.

Par la fenêtre du côté droit de la porte d'entrée, je constate la présence d'un monsieur actif en vêtements de travail. Il est accroupi sous un escalier.

La pièce où cette personne se trouve est en travaux.

Cette personne se retourne et je lui demande de venir m'ouvrir.

Cette dernière s'exécute.

Une fois la porte ouverte, j'interpelle cette personne et lui demande si elle est bien Monsieur A.

A cette question, la personne répond par l'affirmative.

J'indique alors mon interlocuteur que je suis huissier de justice et que je suis mandatée par la société MEDIPOST afin de venir constater sa présence sur les lieux.

Je demande à Monsieur A de me présenter sa carte d'identité et ce dernier accepte.

Monsieur A m'indique qu'il s'agit de « sa maison » et qu'il n'est pas payé pour les travaux qu'il effectue.

Avant de me retirer, je réalise des photos du véhicule présent devant l'immeuble (photo 3 et 4) et dont la description est présente dans l'ordre de mission. Mes opérations de constat se terminent à 09h06 (...) »

4.-

Par courrier recommandé du 9/01/2023, la SCRL MEDIPOST a licencié Monsieur A pour motif grave, ce courrier étant libellé comme suit :

« Nous avons le regret de vous notifier par la présente notre décision de mettre fin à votre contrat de travail avec effet immédiat pour faute grave.

Nous avons en effet eu connaissances des faits suivants, qui rendent définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration :

Vous avez été engagé chez Medipost le 11 août 2011 sous le statut ouvrier pour un poste « d'homme à tout faire ».

Depuis le 24 août 2022 vous êtes en incapacité de travail pour motif de problèmes de dos récurrents.

Au cours du mois de décembre nous avons appris que vous effectuiez différentes tâches de nature à freiner votre guérison (travaux dans une de vos maisons).

Afin de vérifier ces informations, nous avons fait appel à un détective privé, Mr H (dont vous trouverez le rapport que nous avons reçu le 5 janvier 2023 joint à cette lettre).

C'est ainsi que le jeudi 5 janvier 2023, ce dernier vous a suivi depuis votre domicile jusque sur votre chantier. Il vous a vu pénétrer sur les lieux en habits de travail. Il vous a également vu effectuer des travaux de bâtiment.

Avec mon accord, Mr Hurchon a fait appel à J L ; Huissier de Justice suppléant, remplaçant Maître S L ; Huissier de Justice de résidence à 4100

SERAING

Son rapport, que nous avons reçu le vendredi 6 janvier 2023, relate les faits suivants :

« A son arrivée, Me L (dont le rapport est également joint à cette lettre), se dirige vers la porte d'entrée et, via la fenêtre du côté droit, constate immédiatement la présence d'un Monsieur actif en habits de travail, actif sous un escalier. La pièce où se trouve cette personne est en travaux.

Cette personne se retourne et Me L lui demande de venir lui ouvrir.

La personne s'exécute.

Une fois la porte ouverte Me L demande sil s'agit de Mr A .

Cette dernière répond par l'affirmative.

Me L indique alors qu'elle est Huissier de Justice et qu'elle est mandatée par la société Médipost afin de venir constater sa présence sur les lieux.

Cette dernière demande également à Mr A de lui présenter sa carte d'identité, ce qu'il fait.

Mr A indique ensuite qu'il s'agit de « sa maison » et qu'il n'est pas payé pour les travaux qu'il effectue »

Il apparait donc clairement que, alors que vous étiez en incapacité de travail, vous effectuiez des tâches que vous aviez déclaré ne pas être en mesure d'effectuer chez Medipost et, encore plus fondamentalement, qui étaient de nature à ralentir votre guérison et votre retour au travail.

Au vu des faits exposés ci-dessus, la confiance qui vous liait à Médipost est immédiatement rompue.

De ce fait, il vous est donc notifié votre licenciement, sans préavis, ni indemnité de rupture.

Nous vous transmettrons votre décompte final ainsi que vos documents individuels dans les délais légaux. »

5.-

Par requête reçue au greffe le 1/02/2023, Monsieur A a initié la présente procédure.

6.-

Par courrier du 31/08/2023, la SCRL MEDIPOST a, via son conseil, mis Monsieur A en demeure de se présenter auprès de l'un de ses fournisseurs comme étant toujours l'un de ses travailleurs, ce afin de bénéficier d'avantages promotionnels.

II. OBJET DE LA DEMANDE

7.-

Dans sa requête introductive d'instance, Monsieur A sollicitait du Tribunal de céans qu'il condamne la SCRL MEDIPOST au paiement des montants suivants, majorés des intérêts au taux légal à compter du 9/01/2023 :

- 17.816,61 EUR net à titre d'indemnité compensatoire de préavis, correspondant à 35 jours et 30 semaines de rémunération ;
- 10.000,00 EUR à titre de dommage moral pour licenciement abusif au sens de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail ;
- 3.000,00 EUR à titre d'indemnité de procédure.

8.-

Dans ses dernières conclusions, Monsieur A a majoré sa demande.

Désormais, il sollicite du Tribunal de céans qu'il condamne la SCRL MEDIPOST au paiement des montants suivants, majorés des intérêts au taux légal à compter du 9/01/2023 :

- 26.354,02 EUR brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, correspondant à 35 jours et 30 semaines de rémunération ;
- 577,22 EUR brut à titre d'arriérés de rémunération, correspondant à la prime sectorielle de fin d'année due pour l'année 2022 ;
- en qui concerne le motif du licenciement :
 - o à titre principal : 19.577,28 EUR brut à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire, correspondant à 6 mois de rémunération ;
 - o à titre subsidiaire : 12.800,53 EUR brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, correspondant à 17 semaines de rémunération ;
- en ce qui concerne les circonstances entourant le licenciement :
 - o 10.000,00 EUR net à titre de dommage moral ;

Monsieur A sollicite également la condamnation de MEDIPOST aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 3.500,00 EUR, majoré 22,00 EUR à titre de contribution forfaitaire à l'aide juridique de seconde ligne.

III. RECEVABILITE

9.-

Monsieur A ayant intérêt et qualité et le Tribunal étant compétent pour en connaître, la procédure est recevable. Aucun moyen d'irrecevabilité n'est soulevé par la SCRL MEDIPOST, ni ne semble devoir l'être d'office.

IV. DECISION DU TRIBUNAL

LE MOTIF GRAVE

10.-

L'article 35 de la loi du 3/07/1978 relative aux contrats de travail dispose que :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. »

En application de cet article, le motif grave, pour être régulier doit respecter des conditions de forme et des conditions de fond.

11.-

Par ailleurs, les jours ouvrables comprennent tous les jours de la semaine, samedi compris, mais à l'exception du dimanche et des jours fériés.

Régularité formelle du licenciement pour motif grave

12.-

Monsieur A ne conteste pas la régularité formelle de son congé pour motif grave.

En tout état de cause, le Tribunal observe que :

- le licenciement pour motif grave et la notification desdits motifs sont intervenus le 9/01/2023, soit dans les 3 jours ouvrables ; ainsi, les faits reprochés à Monsieur A ont été commis et portés à la connaissance de la SCRL MEDIPOST le jeudi 5/01/2022,
- la rupture du contrat et la notification des motifs ont fait l'objet d'un courrier recommandé, le récépissé faisant foi,
- la notification des motifs est précise.

Il résulte de ce qui précède que le licenciement pour motif grave de Monsieur A est régulier en la forme.

Régularité au fond du licenciement pour motif grave

En droit

13.-

En application de l'article 35 de la loi du 3/07/1978 précité, le motif grave comporte trois éléments :

- une faute,
- la gravité de cette faute,

- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

A cet égard, il a été jugé que (Cour trav. Bruxelles, 25/4/2022, R.G. 2020/AB/151, disponible sur www.terralaboris.be) :

« (...) Ainsi, pour constituer un motif grave de rupture, la faute relevée doit certes être intrinsèquement grave (une faute légère serait insuffisante), mais elle doit être grave au point de rendre la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible. Cela relève de l'appréciation souveraine du juge du fond (v. en ce sens : Cass., 6.6.2016, n° S.15.0067.F, juportal).

Le contrat de travail repose sur une relation de confiance entre l'employeur et le travailleur. La rupture de cette confiance peut rendre impossible la poursuite des relations de travail. Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation souveraine de la situation. Il examinera la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave (v. en ce sens : Cass., 20.11.2006, n° S050117F, J.T.T., 2007, p.190, juportal ; Cass., 6.9.2004, J.T.T., 2005, p.140 ; Cass., 3e ch., 28.4.1997, Pas. I, 1997, p. 514, J.T.T., 1998, p. 17 ; Cass., 27.2.1978, Pas., 1978, I, p.737).

Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et de circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré de responsabilité, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi. Ces circonstances apparaissent in fine comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle. Il reste qu'en liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par le travailleur, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, le juge violerait l'article 35, al.2, de la loi du 3.7.1978 (v. Cass., 6.6.2016, n° S.15.0067.F, juportal ; CT Bruxelles, 6e ch. extr., 16.10.2019, R.G. n°2017/AB/849). »

14.-

En ce qui concerne plus particulièrement le fait de travailler pendant une période d'incapacité de travail, il a notamment été jugé que :

C.T. Bruxelles, 20/02/2023, R.G. 2021/AB/28, disponible sur www.terralaboris.be

« (...) En principe, un travailleur en incapacité de travail ne peut pas exercer une activité qu'elle soit accomplie à titre lucratif ou à titre gratuit puisqu'il est, d'une part, reconnu incapable de travailler et que, d'autre part, il bénéficie d'un salaire garanti à charge de son employeur ou d'indemnités d'incapacité de travail allouées par son organisme assureur.

Ce principe doit, toutefois, être nuancé.

Dès lors que l'incapacité de travail est évaluée en relation avec le travail convenu, il est possible que le travailleur, tout en étant reconnu incapable d'effectuer son travail, puisse exécuter un autre travail (lucratif ou non).

En d'autres termes, toute activité ou tout travail réalisé durant la période d'incapacité ne démontre pas (forcément) l'aptitude du travailleur d'exercer le travail convenu (Cass., 8 février 1963, Pas., 1963, I, p. 653 ; K. DELLA SELVA, "Exercice d'une activité professionnelle complémentaire pendant une période d'incapacité de travail : motif grave ou pas ?", A.E.B. 4, 17 janvier 2016, Kluwer, pp. 3 et suivantes).

Très clairement, pour être constitutive d'une faute grave, une activité exercée pendant une période d'incapacité doit revêtir l'une des caractéristiques suivantes :

- soit elle doit violer une clause contractuelle (C. trav. Mons, 3 octobre 1991, J.L.M.B., 1992, p. 797) ;
- soit elle est de nature à retarder l'échéance de la guérison (C. trav. Mons, 13 octobre 2000, J.T.T., 2001, p. 83) ;
- soit elle est, par essence même, révélatrice de l'absence de réalité de l'incapacité de travail et, partant, d'une fraude contractuelle. Tel sera notamment le cas lorsque le travailleur exerce un travail identique à celui accompli professionnellement (C. trav. Liège, 4 février 2002, Chron. D.S., 2003, p. 241) (voy. aussi : M. DAVAGLE, L'incapacité de droit commun et les obligations qui en découlent pour l'employeur et le travailleur, Kluwer, 2006, p. 75).

Ainsi, pour apprécier si l'exercice d'une activité pendant une période d'incapacité de travail constitue un motif grave, il faut, donc, avoir égard à l'ampleur de l'activité et au caractère similaire des activités par rapport à celles du contrat de travail dont l'exécution est suspendue (...) » (C.T. Mons, 19/9/2017, J.L.M.B., 2019, p.1605).

S'agissant tout spécialement de la poursuite d'une activité professionnelle pendant une période d'incapacité de travail, elle pourrait ainsi se révéler fautive au moins dans deux hypothèses (C.T. Bruxelles, 4^e ch., 23.5.2017, R.G. n°2015/AB/347, terralaboris; v. aussi CT Bruxelles, Vac., 2.9.2016, R.G. n°2016/AB/708, terralaboris.be):

- si l'activité démontre l'absence de réalité de l'incapacité de travail ;
- si l'activité nuit au rétablissement du travailleur et retarde sa reprise du travail.

A propos de la première hypothèse, c'est à l'employeur qu'il reviendrait de démontrer l'absence d'incapacité de travail lorsque celle-ci est régulièrement couverte par un certificat médical. A cette fin, il lui est loisible de faire contrôler la réalité de l'incapacité de travail par un médecin-contrôleur comme l'y autorise l'article 31, §3, de la loi du 3.7.1978.

Cette approche vaut aussi pour appréhender la situation de l'exercice d'une activité de loisir ou sportive dans le cadre de la vie privée pendant une période d'incapacité de travail.

Non seulement l'exercice d'une autre activité par le travailleur en incapacité de travail ne contredit pas nécessairement la réalité de cette incapacité, vu que celle-ci s'apprécie uniquement en fonction du travail convenu, mais cette activité pourrait même plutôt être de nature à favoriser la guérison lorsque l'incapacité trouve sa source dans une affection d'ordre psychologique (CT Bruxelles, 1^{re} ch., 23.11.2018, R.G. n°2018-AB-832). Cette particularité devra inciter l'employeur à redoubler de prudence, puisque le certificat d'incapacité de travail ne renseigne en principe pas le motif exact de l'incapacité ».

C.T. Liège, 15/06/2021, R.G. 2020/AL/347, disponible sur www.terralaboris.be

« La matérialité des faits reprochés à monsieur D. n'est pas contestée : il a transporté des matériaux dans une remorque le 28.02.2014, il a travaillé le 1^{er} et le 02.03.2017 dans le cadre de son activité indépendante complémentaire alors qu'il était en période d'incapacité de travail déclarée à son employeur (...)

Ce motif peut être constitutif d'un motif grave lorsqu'il traduit un comportement frauduleux dans le chef du travailleur (la déclaration d'incapacité est fausse, le travail accompli nonobstant l'incapacité est de nature à en retarder l'échéance de guérison,) comme le soulignait déjà le premier jugement du 28.09.2018 et comme l'a également considéré le jugement dont appel.

En l'espèce, rien de tel n'est établi par l'employeur et la cour adopte les motifs retenus par le tribunal qui sont fondés sur les éléments du dossier, sachant qu'il importe effectivement peu que l'activité en question ait été exercée pendant les horaires de travail normalement consacrés à l'exercice de l'activité professionnelle pour compte de l'employeur, puisque le contrat de travail est par hypothèse suspendu et l'incapacité, qui est notion médico-légale, continue pour la période visée par le certificat médical.

Il importe également peu que l'activité qui lui est reprochée ait été exercée à titre privé ou à titre professionnel.

Enfin, il importe peu qu'elle ait été préalablement autorisée ou non par l'employeur ce qui n'est cependant pas contestable, en l'espèce, au regard de la motivation du licenciement reprise dans la délibération de la commune (...)

L'incapacité de travail était due, non pas à une atteinte d'ordre physique qui l'aurait empêché d'accomplir des tâches similaires à celles exercées au sein de la commune, mais essentiellement à une atteinte d'ordre psychique liée aux conditions de travail au sein de la commune (...)

Sur ce terrain médical, l'employeur aurait dû faire procéder à un contrôle via son médecin du travail pour disposer d'un élément pertinent de nature à appuyer ou non sa décision.

L'employeur s'en est tenu au présupposé que monsieur D. avait remis un certificat médical qui n'était pas justifié et ce, pour exercer librement son activité indépendante.

Le fait que la commune n'était pas au courant du motif de l'incapacité, ce qu'elle ne peut exiger d'ailleurs - sous la seule réserve du contrôle légalement prévu qui respecte le secret médical- est sans incidence puisqu'un employeur normalement prudent et diligent aurait fait procéder à cette vérification préalable.

L'employeur tente en vain de jeter la suspicion sur les documents médicaux produits.

La position du docteur H. est claire et précise et c'est en regard de la position de l'employeur que les motifs de l'incapacité ont dû être précisés (...)

Le jugement dont appel est donc confirmé. »

En l'espèce

15.-

Un seul et unique fait est mis en avant par la SCRL MEDIPOST pour justifier le licenciement de Monsieur A pour motif grave.

Il s'agit d'avoir effectué, alors qu'il était en incapacité de travail, des tâches :

- qu'il a déclaré ne pas être en mesure d'effectuer pour son employeur,
- qui étaient de nature à ralentir sa guérison et son retour au travail.

16.-

La SCRL MEDIPOST, à qui incombe la charge de la preuve, appuie sa position au moyen des pièces suivantes :

- 1) le rapport du bureau de détectives privés DETECTIVEBELGIQUE.BE,
- 2) le procès-verbal de constat dressé par l'huissier L ,
- 3) l'attestation de Monsieur N du 8/05/2023, responsable RH au sein de la SCRL MEDIPOST selon laquelle Monsieur A lui a indiqué que ses incapacités étaient dues à des problèmes physiques,

- 4) l'attestation de Monsieur B du 10/05/2023, électromécanicien au sein de la SCRL MEDIPOST, selon laquelle Monsieur A se plaignait souvent de problèmes de dos et d'épaules,
- 5) l'attestation de Madame M du 9/05/2023, acheteuse depuis 24 ans au sein de la SCRL MEDIPOST, qui indique n'avoir jamais vu Monsieur A crouler sous le travail, l'avoir également vu souvent prendre une pause-café ou cigarette et lui avoir souvent fait la remarque de mettre des protections.

17.-

A l'estime du Tribunal, ces pièces ne permettent pas de remettre en doute la réalité de l'incapacité de travail, ni ne sont de nature à prouver que l'activité de Monsieur A aurait eu pour effet de ralentir sa guérison.

Le Tribunal fonde sa position sur les considérations suivantes ;

- toutes les périodes d'incapacité de travail de Monsieur A étaient dûment justifiées par des certificats médicaux,
- suivant lesdits certificats, les sorties étaient autorisées,
- ces certificats médicaux émanaient tous du même médecin, à savoir le Docteur B ; il ne peut dès lors être reproché à Monsieur A d'avoir fait du shopping médical,
- le rapport du bureau de détectives privés DETECTIVEBELGIQUE.BE et le procès-verbal de constat dressé par l'huissier L n'établissent pas autre chose que l'exercice d'une activité limitée à une demi-heure le 5/01/2023,
- l'ampleur/la nature exacte des tâches effectuées durant cette demi-heure n'est pas déterminée :
 - o le rapport du bureau de détectives privés se borne à indiquer que Monsieur A effectuait des travaux de chantier apparemment au moyen de machines électriques sans plus de précision ;
 - o le constat d'huissier stipule, quant à lui, que l'intéressé était actif et qu'il était accroupi sous un escalier, dans une pièce en travaux,
- le chantier sur lequel était présent Monsieur A était celui de sa future maison ; il n'effectuait dès lors pas un travail rémunéré pour un tiers mais une activité limitée à la gestion de ses biens propres,
- les attestations produites par la SCRL MEDIPOST doivent être examinées avec circonspection dans la mesure où elles ont été établies dans le cadre de la présente procédure, par des personnes présentant un lien de subordination avec la SCRL MEDIPOST, ce parfois depuis de longues années ; par ailleurs, Monsieur N en sa qualité de RH, est proche de la direction,

- même à supposer que lesdites attestations soient conformes à la réalité, encore celles-ci ne prouveraient-elles pas que l'activité précisément exercée le 5/01/2023 aurait été de nature à retarder la guérison, *a fortiori* dans la mesure où les pièces médicales déposées par Monsieur A établissent le contraire :

- o dans son rapport médical du 24/01/2023, le Docteur B a indiqué (le Tribunal souligne) :

« Je suis le médecin-traitant actuel de M A depuis le 25/10/2021, date de son inscription à la Maison médicale de Jemeppe. Ce patient a consulté à plusieurs reprises pour douleurs diffuses et des troubles du sommeil. Il a été vu en clinique de la Douleur pour polyalgies diffuses dans un contexte d'accident du travail non reconnu avec répercussions psychologiques importantes (rapport du Dr Ninane du 24/03/2022). Il a été soigné par kiné et mésothérapie sans grand résultat. Mon examen clinique mentionnait à ce moment surtout des contractures musculaires importants. Devant ce état de douleurs diffuses, d'insomnie et de stress, j'ai fait une anamnèse plus fouillée le 23/08/2022 qui a mis en évidence un stress majeur avec des indices d'harcèlement au travail. **Je suis arrivée à la conclusion que ce patient présentait un burn-out et je l'ai mis en ITT dès ce moment avec le diagnostic de burn-out sur le certificat médical destiné au médecin-conseil de sa mutuelle** (je n'ai évidemment mentionné aucun diagnostic sur le certificat destiné à l'employeur conformément à la loi). La suite de la mise au point n'a pas montré de pathologie marquée au niveau de la colonne (IRM mentionnant des protrusions discales sans répercussions fonctionnelles). Il a également été vu en neurologie pour troubles du sommeil. Le rapport du Dr L (14/10/2022) à la recherche d'apnées du sommeil a conclu à de petits troubles du sommeil dans le cadre de douleurs chroniques et de troubles de l'humeur. **J'ai prolongé le certificat d'incapacité de travail de M A avec le diagnostic de burn-out, devant constater son état le rendant incapable de reprendre le travail. A ma demande, il a été vu par la psychologue de la Maison médicale, Mme A B . Il a aussi été vu en clinique de la Douleur du CHR. Aussi bien Madame B , le médecin de la clinique de la Douleur que moi-même avons encouragé le patient à bouger et à s'occuper en bon père de famille, et surtout pas de rester inactif. J'ai été très surprise d'apprendre qu'il avait été contrôlé par un huissier envoyé par son employeur. Je suis interpellée par le document envoyé par ce même employeur qui reproche à mon patient de s'occuper dans sa maison en construction alors qu'il souffrirait du dos. Je n'ai évidemment jamais donné de diagnostic à l'employeur qui n'a pas à avoir cette information. Comment peut-il donc affirmer que le patient est en ITT pour ce motif ? **Je confirme que mon diagnostic est et reste le burn-out, diagnostic mentionné sur les certificats destinés au médecin-conseil de la mutuelle, depuis le 24/08/2022 et jusqu'à nouvel ordre.** »**

- o dans son rapport du 8/02/2023, le psychologue B a indiqué que (le Tribunal souligne) :

« Je suis psychologue à la maison médicale de Jemeppe, où j'ai reçu en consultation Monsieur A sur demande de son médecin traitant, le Dr B avec un diagnostic de burn-out. **Les consultations ont commencé le 9 novembre 2022 avec une fréquence d'une fois toutes les deux semaines.** »

Monsieur est arrivé avec des symptômes de burn-out: anxiété, inquiétude, fatigue et perte de sens de sa vie. Il a déclaré que son travail s'est bien déroulé au début, mais a basculé en 2017 où il a été sollicité pour effectuer un excès de travail, notamment des tâches lourdes et sans aide, ce qui dépasse sa fonction. Il se sentait harcelé par ses employeurs, dévalorisé et appelé à tout moment, même le soir et le week-end, pour des tâches notamment à leur domicile.

Dans ce contexte de burn-out, j'ai encouragé Monsieur, en accord avec son médecin traitant, à adopter une activité physique, à éviter l'isolement et à bouger comme il est préconisé dans l'accompagnement et le traitement du burn-out.

Monsieur a été suivi par un détective privé et constaté par un huissier lorsqu'il était occupé dans sa maison ce qui a conduit à un licenciement pour faute grave, Il éprouve une déception profonde et un sentiment de harcèlement renforcé par ce licenciement. »

- dans les certificats d'incapacité de travail destinés à la mutuelle des 23/08/2022, 13/09/2022, 31/10/2022 et 19/12/2022, le diagnostic posé par le Docteur B est systématiquement un diagnostic de burn-out,
- il n'y a aucune raison de douter de la force probante des pièces médicales déposées par Monsieur A ; la SCRL MEDIPOST n'avance aucun élément, si ce ne sont des rumeurs non tangibles, de nature à les contredire ; en particulier, elle n'a jamais pris la peine de procéder au contrôle de l'incapacité de travail,
- Monsieur A dépose une série de factures établissant que les travaux de construction de sa future maison ont pour la plupart été effectués par des entreprises de construction et non par lui.

18.-

Il résulte de ce qui précède que le licenciement pour motif grave de Monsieur A n'était pas justifié, d'autant qu'en plus de 10 ans de service, l'intéressé n'avait jamais fait l'objet du moindre avertissement.

Celui-ci peut dès lors prétendre à une indemnité compensatoire de préavis.

19.-

En tenant compte d'une ancienneté ayant débuté le 11/08/2011, la durée du préavis qui aurait dû être notifiée à Monsieur A par la SCRL MEDIPOST doit être fixée à 35 jours (ou 5 semaines) (ancienneté acquise jusqu'au 31/12/2013 inclus) et 30 semaines (ancienneté acquise à partir du 1/12/2014), soit à un total de 35 semaines.

En effet,

- pour l'ancienneté acquise jusqu'au 31/12/2013, le préavis de licenciement est déterminé par la Convention collective de travail n° 75 du 20/12/1999 relative aux délais de préavis des ouvriers ; il est fixé à 35 jours (ou 5 semaines) pour les ouvriers qui comptent de 6 mois à moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- pour l'ancienneté acquise à partir du 1/01/2014, l'article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que le préavis de licenciement est fixé :

- à quinze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d'ancienneté,
- à partir de cinq ans d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite sur la base de trois semaines par année d'ancienneté entamée.

Pouvant se prévaloir d'une ancienneté de 9 ans accomplis entre le 1/01/2014 et le 9/01/2023, la durée du préavis à retenir pour cette période est de 30 semaines (15 semaines + 5 x 3 semaines).

20.-

Monsieur A fixe sa rémunération annuelle de base à un montant de 39.154,55 EUR brut qu'il ventile comme suit :

- 36.793,12 EUR brut à titre de rémunération annuelle *sensu stricto* (18,62 EUR brut 38 heures x 52),
- 577,22 EUR brut (18,62 EUR brut x 31) à titre de prime sectorielle,
- 1.596,21 EUR brut à titre de quote-part patronale dans les chèques-repas (6,91 EUR x 231 jours travaillés),
- 188,00 EUR brut à titre d'éco-chèques.

A défaut de contestation de ce montant par la SCRL MEDIPOST, lequel paraît correct, il y a lieu de le retenir.

Partant, le Tribunal condamne la SCRL MEDIPOST à payer à Monsieur A un montant 26.354,02 EUR brut (39.154,55 EUR/52 x 35 semaines) à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

LA PRIME SECTORIELLE

21.-

La convention collective de travail du 20/10/2017 conclue au sein de la Commission auxiliaire paritaire pour ouvriers relative à l'accord sectoriel 2017-2018 pouvoir d'achat dispose :

Article 3

« Pour les ouvriers des entreprises, sous réserve de l'application de l'article 9, la prime annuelle égale à 11 x le salaire horaire de base, prévue par la convention collective de travail du 3 février 2016 conclue au sein de la commission paritaire auxiliaire pour ouvriers relatif à l'accord sectoriel 2015-2016 - pouvoir d'achat, est augmentée à partir du 1^{er} décembre 2017 de 20 x le salaire horaire de base pour atteindre un total de 31 x le salaire horaire de base en vigueur le 1^{er} décembre de l'année considérée.

La prime annuelle est octroyée selon les modalités définies dans les articles qui suivent. »

Article 4

« La prime annuelle, prévue à l'article 3, est payée chaque année en décembre. »

Article 5

« Les conditions à remplir sont les suivantes :

- être sous contrat de travail comme ouvrier au moment du paiement de la prime, sauf dans les cas prévus à l'article 7 ci-après.
- avoir une ancienneté d'au moins 6 mois au moment du paiement de la prime (...) ».

Article 6

« (...) Le montant de la prime annuelle est calculé au en prorata des prestations effectives et assimilées

Sont considérés comme jours assimilés : vacances annuelles, jours fériés légaux, petit chômage, congé de maternité, congé de paternité, maladie professionnelle, accident de travail, journées de réduction du temps de travail, 60 jours de maladie ou d'accident.

Article 7

« Les ouvriers qui quittent l'entreprise avant la date du paiement de la prime en décembre ont droit à la prime au prorata de leurs prestations effectives de l'année calendrier en cours, pour autant qu'ils aient une ancienneté d'au moins 6 mois au moment du départ lorsqu'il s'agit de : • ouvriers licenciés, sauf pour motif grave (...) ».

22.-

En l'espèce, Monsieur A aurait dû se voir octroyer la prime sectorielle – pouvoir d'achat - au mois de décembre 2022, c'est-à-dire avant son licenciement pour motif grave.

Même à supposer que l'irrégularité de celui-ci n'ait pas été constatée par le Tribunal, encore la SCRL MEDIPOST aurait-elle dû s'acquitter de celle-ci, ce qu'elle s'est fautivement abstenue de faire.

Le Tribunal constate cependant que le calcul effectué par Monsieur A ne tient pas compte de la limitation à 60 jours de l'assimilation de la période durant laquelle il a été en incapacité de travail.

Partant, le Tribunal fixe le montant de la prime sectorielle à laquelle il condamne la SCRL MEDIPOST à 481,02 EUR bruts (18,62 EUR brut x 31/12 x 10 mois).

L'INDEMNITE POUR LICENCIEMENT DISCRIMINATOIRE**23.-**

La loi du 10/05/2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination dispose que (le Tribunal souligne) :

Article 4

« Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par :

1° relations de travail : les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et **les réglementations de licenciement**, et ceci :

- tant dans le secteur public que **dans le secteur privé** ;

- tant **pour le travail salarié**, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant ;
- à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité ;
- indépendamment du régime statutaire ou contractuel de la personne prestant du travail (...)

4° critères protégés : (...) l'état de santé (...)

6° distinction directe : la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ;

7° discrimination directe : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II ;

8° 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 ;

9° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II (...).

Article 5

« § 1^{er} A l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, la présente loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne : (...) **5° les relations de travail (...)** »

§ 2. En ce qui concerne la relation de travail, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, aux :

(...) 3° dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- **la décision de licenciement ;**
- **la fixation et l'application des conditions et des modalités du licenciement ;**
- **la fixation et l'application de critères lors de la sélection de licenciement (...)** ».

Article 7

« 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. »

La loi du 10/05/2007 ne définit pas ce qu'il y a lieu d'entendre par « *état de santé actuel ou futur* ».

A titre d'exemples, le critère de l'état de santé a notamment été invoqué en lien avec une absence de longue durée pour cause de burn-out (Trib. trav. Anvers, R.G. n° 12/7080/A, 30/10/2013, disponible sur www.unia.be) ou encore des absences répétées pour maladie (Cour trav. Bruxelles, 30/11/2011, *Chr.D.S.*, 2013, p. 185).

24.-

L'article 28 de la loi du 10/05/1997 instaure un mécanisme probatoire particulier :

« § 1^{er}. 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 ; où

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 (...) ».

Cet article met en place un partage de la preuve.

Il ne s'agit cependant pas d'un renversement de la charge de la preuve en ce sens que la personne qui se prétend victime de discrimination doit prouver les faits qu'elle avance, faits qui doivent, à tout le moins permettre de présumer l'existence d'une discrimination.

Comme le souligne à cet égard la Cour du travail de Liège – Division Liège :

« Bien que le texte indique qu'il revient uniquement à la victime d' « invoque[r] » des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, doctrine et jurisprudence enseignent qu'il ne suffit pas qu'elle allègue de tels faits. Il lui revient de les démontrer. S'il est admis que des éléments de preuve de toute nature peuvent être utilisés pour apporter des éléments présumant une discrimination (par exemple des témoignages, des enregistrements, la chronologie des faits...), tenant compte du renversement de la charge de la preuve, il convient que ces éléments soient suffisamment graves, pertinents et solides car il ne suffit pas de prouver avoir fait l'objet d'un traitement défavorable. (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, Limai, 2022, p 71 et sv.) » (C.T. Liège, 23/04/2024, R.G. 2023/AL/181, inédit).

25.-

A priori, le simple fait d'être en incapacité de travail ne vaut pas présomption que le licenciement est en lien avec l'état de santé actuel ou futur.

La jurisprudence estime d'ailleurs à cet égard que : « *assimilé purement et simplement le licenciement d'un travailleur ayant connu plusieurs mois d'incapacité de travail temporaire à une discrimination directe ou indirecte sur la base de l'état de santé revient à perdre de vue que l'aptitude d'un employé à effectuer ses prestations professionnelles est au cœur de la relation de travail* » (Trib. trav. Bruxelles, 26/04/2016, R.G. n° 12/14835/A, inédit ou Trib. trav. Bruxelles, 30/11/2017, R.G. n° 15/453/A, disponible sur www.unia.be).

En l'espèce, le Tribunal relève cependant que c'est uniquement parce que Monsieur AKIKOL était en incapacité de travail que la SCRL MEDIPOST a mandaté un bureau de détectives privés et un huissier de justice et que la mission confiée à ces intervenants consistait précisément à vérifier la réalité de ladite incapacité.

Le seul manquement reproché à Monsieur A est dès lors intrinsèquement lié à son incapacité de travail.

Aucun autre reproche n'est formulé à l'encontre de Monsieur A .

Partant, le Tribunal considère donc que Monsieur A établit à suffisance de droit l'existence de faits suffisamment graves et pertinents qui permettent de présumer qu'il a fait l'objet, de la part de la SCRL MEDIPOST, d'une discrimination sur base de son état de santé actuel ou futur.

26.-

Il résulte de ce qui précède que la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu discrimination repose sur la SCRL MEDIPOST.

A cet égard, elle se limite à indiquer que :

« (...) Monsieur A a rentré une cinquantaine de certificats médicaux, dont 20 sur l'année 2019, en 11 ans de service de MEDIPOST. Il est donc faux de prétendre que [MEDIPOST] a saisi la première occasion pour se débarrasser d'un travailleur en incapacité de travail. Le licenciement n'a pas été décidé en raison de son état de santé, mais bien en raison du fait que Monsieur A a commis des fautes graves rendant définitivement et impossible à poursuivre des relations contractuelles en exécutant des travaux de construction dans son propre immeuble tout en étant en incapacité de travail, a fortiori lorsque cette activité de nature similaire à celle que le travailleur est censé prester dans le cadre de son propre contrat de travail. »

Le Tribunal estime que ces considérations ne permettent pas de renverser la présomption dans la mesure où :

- l'existence d'un motif grave dans le chef de Monsieur A n'a pas été retenue,
- la précipitation avec laquelle la SCRL MEDIPOST a licencié Monsieur A interpelle considérant que :
 - en plus de 10 ans de service, l'intéressé n'a jamais reçu le moindre avertissement,
 - la SCRL MEDIPOST n'a jamais pris la peine de faire contrôler la réalité de l'incapacité de travail,
 - alors que l'intéressé est en incapacité de travail depuis plus de 4 mois, le rapport des détectives privés et le procès-verbal de l'huissier de justice ne mettent tout au plus en évidence que 30 minutes d'activité,
 - la SCRL MEDIPOST n'a pas pris la peine d'auditionner Monsieur A quant aux faits qui lui étaient reprochés,
- la SCLR MEDIPOST n'a jamais prétendu que l'incapacité de travail de Monsieur A aurait engendré une quelconque désorganisation du service,
- aucune autre faute n'est reprochée à Monsieur A ; avant les faits litigieux, la SCRL MEDIPOST n'a jamais émis de reproches quant à l'attitude ou aux aptitudes de Monsieur A

Le doute devant profiter à celui-ci auquel n'incombe pas la charge de la preuve, il y a lieu de dire pour droit que le licenciement de Monsieur A est discriminatoire sur base de son état de santé actuel ou futur.

27.-

L'article 18 de la loi du 10/05/2007 dispose que :

« § 1^{er} En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle.

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 § 1^{er} sont fixés comme suit :

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 (...) ».

28.-

En l'espèce, le Tribunal est convaincu que Monsieur A n'aurait pas été licencié s'il n'avait pas été un incapable de travail.

Partant, les dommages et intérêts pour licenciement discriminatoire doivent être fixés à 6 mois de rémunération.

Le Tribunal condamne dès lors la SCRL MEDIPOST à payer à Monsieur A un montant 19.577,28 EUR brut (39.154,55 EUR/12 x 6 mois) à ce titre.

L'INDEMNITE POUR LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE**29.-**

L'article 9 de la Convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement dispose que :

« §1^{er} En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales. ».

En application de la règle anti-cumul stipulée au paragraphe 3, la SCRL MEDIPOST ne peut être tenue de payer en sus une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

La demande formulée à ce titre par Monsieur A est du reste subsidiaire par rapport à la demande de dommages et intérêts pour licenciement discriminatoire.

L'INDEMNITE POUR DOMMAGE MORAL

En droit

30.-

Le droit de l'employeur de mettre unilatéralement fin au contrat de travail est de l'essence même du contrat de travail.

Ce droit n'est toutefois pas absolu et son usage peut, le cas échéant, s'avérer constitutif d'un abus de droit.

En vertu des règles de droit civil, l'abus de droit s'analyse :

- soit comme une faute quasi-délictuelle (article 1382 du Code civil),
- soit en une faute contractuelle (exécution de bonne foi des conventions (article 1134 du Code civil), obligation de respect mutuel entre employeur et travailleur (article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

L'abus de droit peut résulter de l'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par un employeur prudent et diligent (intention de nuire, exercice du droit qui cause un dommage à autrui par témérité, légèreté ou imprudence ; entre plusieurs manières d'exercer son droit, choix sans utilité pour le titulaire du mode d'exercice le plus dommageable pour autrui ou le moins conforme à l'intérêt général ; usage dans son seul intérêt en retirant un avantage disproportionnée à la charge corrélative d'un tiers ; détournement du droit de sa finalité économique et sociale).

Pour qu'il y ait abus de droit, il faut que trois conditions soient réunies (W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium 2010-2011, Droit du travail, tome II, p.2254) :

- une faute : cette faute doit être distincte du non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail,
- un dommage : l'abus de droit requiert un dommage matériel ou moral particulier qui diffère de celui qui est causé par le licenciement lui-même,
- un lien de causalité : il faut que le dommage particulier découle des circonstances qui ont accompagné le licenciement sachant que l'indemnité compensatoire de préavis répare forfaitairement tout le dommage, tant matériel que moral, résultant de la cessation illicite du contrat de travail, alors que l'indemnité du chef d'abus de droit répare un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit (Cass. 7 mai 2001, *J.T.T.* 2001, P. 410).

L'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne saurait se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire des motifs inexistant, mais doit apporter la preuve certaine que l'acte juridique qu'est la rupture

est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal, et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire (C. Trav. Liège, 11/03/2014, R.G. 2013/AN/97).

En l'espèce

31.-

Le Tribunal est d'avis que Monsieur A a été licencié de façon particulièrement abrupte.

Les circonstances entourant ce licenciement révèlent une appréciation erronée et à l'emporte-pièce de la situation de la part de la SCRL MEDIPOST.

En agissant comme elle l'a fait, la SCRL MEDIPOST a dès lors assurément commis une faute.

Monsieur A demeure cependant en défaut d'établir l'existence d'un dommage autre que celui résultant de la perte de son travail, intégralement réparé par l'indemnité compensatoire de préavis, et autre que celui résultant du licenciement fondé sur l'état de santé, intégralement réparé par les dommages et intérêts pour licenciement discriminatoire.

En effet, au vu de la précipitation avec laquelle la SCRL MEDIPOST a agi, le Tribunal est convaincu qu'elle attendait le moindre prétexte pour licencier celui-ci et qu'une audition préalable n'aurait pas permis à Monsieur AKIKOL d'infléchir sa décision.

Par ailleurs, Monsieur A reste en défaut d'établir une quelconque atteinte à son honneur et à sa réputation dans la mesure où les attestations rédigées par ses anciens collègues ne permettent pas de conclure que la SCLR MEDIPOST aurait donné une publicité particulière au licenciement.

Il faut également retenir que relève du droit de la défense de la SCRL MEDIPOST le fait de collecter des attestations afin d'appuyer la thèse qu'elle soutient.

Enfin, le Tribunal pointe que les difficultés psychologiques de Monsieur A sont antérieures à son licenciement, en sorte que l'on ne peut déduire un quelconque lien de cause à effet entre les deux.

Monsieur A doit dès lors être débouté de sa demande de dommages et intérêts pour abus de droit.

LES DEPENS**32.-**

Selon l'article 1017 §1^{er} du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète.

L'alinéa 4 poursuit que les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge notamment si les parties succombent respectivement sur quelque chef.

Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause (Cass., 19/01/2012, *Pas.*, p. 158), voire même lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouter de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé (Cass.,23/11/2012, *Pas.*,2012, p. 1316 ; Cass.,25/03/2010, *Pas.*, 2010, p. 1004 ; H. Boularbah, Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure in *Actualités en droit judiciaire*,CUP,2013,volume 145,p. 353).

Il s'agit d'une faculté donnée au juge dont il fait usage de manière discrétionnaire.

33.-

En l'espèce, le Tribunal ne fait pas entièrement droit à la demande de Monsieur A .

Dans ces conditions, le Tribunal estime que l'indemnité de procédure qu'il réclame, soit 3.500,00 € - montant de base non indexé pour les demandes évaluables en argent comprises entre 40.001,00 € et 60.000,00 est excessive.

Il y a lieu de la limiter à 80 % de ce montant, soit 2.800,00 EUR.

L'EXÉCUTION PROVISOIRE ET LE CANTONNEMENT**34.-**

L'article 1397 du Code judiciaire est libellé comme suit :

« Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une.

Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée et sans préjudice de l'article 1414, l'opposition ou l'appel formé par la partie défaillante contre les jugements définitifs prononcés par défaut en suspendent l'exécution.

L'exécution par provision est de droit pour les jugements avant dire droit, ce qui englobe tous les types de mesures provisoires. »

Les articles 1403 et 1404 du Code judiciaire poursuivent :

« Le débiteur sur qui une saisie a été faite ou permise à titre conservatoire, peut, en tout état de cause, libérer les avoirs sur lesquels elle porte ou faire obstacle à la saisie, en déposant, soit à la Caisse des dépôts et consignations, soit aux mains d'un séquestre agréé ou commis, un montant suffisant pour répondre de la créance en principal, intérêts et frais.

Quand la saisie porte sur des sommes, ce dépôt peut être fait au moyen des fonds saisis; quand elle porte sur d'autres biens, il peut avoir lieu au moyen du produit de la vente de tout ou partie de ceux-ci.

Le débiteur se pourvoit préalablement devant le juge des saisies, lequel règle le mode et les conditions du dépôt des fonds et s'il échet, de la vente de tout ou partie des biens saisis. »

« Sauf s'il s'agit d'une créance de caractère alimentaire, la même faculté de libération est, selon les mêmes modes, conditions et procédure, réservée au débiteur condamné en vertu d'une décision judiciaire exécutoire frappée d'opposition ou d'appel, comme aussi lorsqu'une surséance aux poursuites a été ordonnée.

Le versement est fait avec affectation spéciale de la somme à l'extinction de la créance du saisissant et vaut paiement dans la mesure où le saisi se reconnaît ou est reconnu débiteur ».

Ainsi, tant l'exécution provisoire que la faculté de cantonnement sont la règle.

35.-

En ce qui concerne l'exécution provisoire, la SCRL MEDIPOST énonce une série de considérations générales pour en justifier l'écartement.

Ces considérations sont inhérentes au mécanisme de l'exécution provisoire et nullement spécifiques au cas d'espèce.

Il n'y a pas lieu de les retenir.

En tout état de cause, la faculté de cantonnement/la caution permet de rencontrer les craintes d'insolvabilité potentielle de Monsieur A

36.-

Monsieur A soutient, quant à lui, qu'il y a lieu de refuser toute possibilité de cantonnement ou de caution sans cependant avancer la moindre justification quant aux raisons pour lesquelles il y aurait lieu de déroger au principe énoncé par l'article 1404 du Code judiciaire.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

DIT la demande recevable :

DECLARE la demande fondée dans la mesure décrite ci-après ;

CONDAMNE la SCRL MEDIPOST à payer à Monsieur A les montants suivants (à

majorer des intérêts au taux légal à compter du 9/01/2023 :

- 26.354,02 EUR brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 481,02 EUR bruts à titre de prime sectorielle,
- 19.577,28 EUR à titre de dommages et intérêts pour licenciement discriminatoire,

DEBOUTE Monsieur A du surplus de ses prétentions.

Condamne la SCRL MEDIPOST au remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée à la somme de 22,00 € (articles 4 et 5 de la loi du 19/03/2017) ainsi qu'à une indemnité de procédure en faveur de Monsieur A à 2.800,00 EUR.

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant tous recours.

Dit qu'il n'y a pas lieu d'exclure la faculté de caution ou de cantonnement.

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

L	N	Juge, président la chambre,
L	S	Juge social employeur, <i>art 785 al 1 CJ</i>
T	J	Juge social ouvrier, <i>art 785 al 1 CJ</i>

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **21/05/2024** par **L N**, Juge, président la chambre, assistée de **B M**, Greffière,

La Présidente, les Juges sociaux et la Greffière,