

## Licencier un travailleur en maladie ? Un employeur averti en vaut deux !

Par DEPONDT Wim - Legal advisor sr., le 9 mars 2021

**En 2020, la cour du travail de Bruxelles a prononcé un arrêt intéressant et bien étayé portant sur le licenciement d'une travailleuse durant une période d'incapacité de travail. La travailleuse a réclamé — et obtenu — une indemnité équivalente à six mois de rémunération. Un employeur qui envisage de licencier un travailleur pendant une période de maladie, ou juste après, a donc intérêt à bien y réfléchir.**

Cette affaire concerne une travailleuse licenciée le 7 juillet 2015, moyennant le paiement d'une indemnité de préavis. Ce licenciement a eu lieu pendant une période de maladie, qui avait commencé le 1<sup>er</sup> juillet 2015 et devait prendre fin le 31 juillet 2015. En outre, depuis le 22 mai 2014, la travailleuse avait été plusieurs fois absente durant de courtes périodes pour cause de maladie.

Le motif du licenciement repris sur le C4 invoquait « *des problèmes d'organisation du travail en raison d'une absence de longue durée.* »

La réglementation luttant contre la discrimination prévoit plusieurs interdictions explicites de discrimination dans les relations de travail. Ainsi, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2007/05/10/2007002099/justel>) prévoit que l'état de santé actuel ne peut pas donner lieu à une forme de discrimination. En cas d'infraction, cette loi prévoit l'obligation de verser au travailleur une indemnité forfaitaire égale à six mois de rémunération. Dans l'affaire en question, ce principe a donné lieu à une action en justice en première instance et en appel, après que l'employeur a refusé de payer cette indemnité.

La loi du 10 mai 2007 prévoit que la charge de la preuve est renversée lorsque la partie qui s'estime victime de discrimination porte l'affaire en justice. Autrement dit, si la victime (supposée) peut avancer des faits qui permettent de *présumer* de l'existence d'une forme de discrimination interdite par cette loi, l'autre partie doit *prouver* qu'il n'y a pas eu discrimination. Dans l'affaire qui nous occupe, la travailleuse a pu convaincre le juge qu'il existait des *présomptions* d'une discrimination fondée sur son état de santé actuel, et l'employeur a dû *prouver* le contraire.

Le motif repris sur le C4 ne faisait pas explicitement référence à l'incapacité de travail, mais simplement à une « absence de longue durée », sans indiquer que cette absence était le fait d'une incapacité de travail. Lors d'une première lecture, on pourrait conclure que ce motif ne laisse pas présumer que cette période de maladie était la cause du licenciement.

Le juge a toutefois souligné que la travailleuse n'avait pas été absente en dehors de cette période de maladie. Le licenciement était donc bien lié à la maladie. Selon la cour, la travailleuse a apporté des faits suffisamment pertinents et solides, qui laissent présumer qu'elle a bien été discriminée en raison de son état de santé actuel.

L'employeur a donc dû démontrer le contraire, mais, toujours selon la cour, il n'y est pas parvenu. Il a donc dû verser à la travailleuse l'indemnité demandée, soit 17 818,65 euros.

**En conclusion : soyez toujours prudent si vous licenciez un travailleur pendant ou après une période de maladie**

1. Cet arrêt rappelle que la loi anti-discrimination du 10 mai 2007 envisage la charge de la preuve différemment : si le travailleur apporte des faits suffisamment solides et pertinents qui font simplement présumer une discrimination sur la base de l'état de santé actuel, la charge de la preuve est renversée. Ce sera alors à l'employeur de prouver que le travailleur n'a pas été discriminé.
2. Avancer que le licenciement repose sur des difficultés d'organisation en raison des absences du travailleur en tant que telles — et donc en faisant abstraction de l'incapacité de travail comme raison sous-jacente des absences — n'est pas suffisant. Même dans ce cas, l'employeur peut devoir prouver que ces difficultés d'organisation forment la raison réelle du licenciement, en démontrant par exemple que ce licenciement était nécessaire au bon fonctionnement de l'organisation.
3. Procéder au licenciement juste après la période de maladie n'est pas plus sûr. De nombreux employeurs attendent que le travailleur revienne d'une période de maladie pour le licencier, en pensant — à tort — que ce sera plus simple. Il n'en est rien. Le travailleur peut réussir à faire valoir que son licenciement est lié à sa maladie ou à la période de maladie. Et il n'est pas non plus inconcevable que si l'affaire est portée devant les tribunaux, l'employeur doive prouver que ce n'était pas le cas, afin d'échapper au versement d'une indemnité.