



Expédition

Numéro du répertoire 2026 /
Date du prononcé 9 mars 2026
Numéro du rôle 2024/AB/564
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 07 mai 2024 23/1962/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail - ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

La SRL ROYAL TRANSPORT, BCE 0737.911.761,
dont le siège est établi à 1070 ANDERLECHT, [REDACTED],
partie appelante,
représentée par Maître R [REDACTED] M [REDACTED] L [REDACTED], avocat à 1050 BRUXELLES

contre

Monsieur A [REDACTED] K [REDACTED], NRN [REDACTED]
domicilié à [REDACTED],
partie intimée,
représentée par Maître V [REDACTED] [REDACTED], avocat à 1000 BRUXELLES

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement attaqué ;
- la requête d'appel reçue le 29 août 2024 au greffe de la cour ;
- l'apostille (rectificative) du ministère public par laquelle il informe avoir bien reçu communication de la cause et qu'il n'émettra pas d'avis ;
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que leurs pièces.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 12 janvier 2026.

Les débats ont été clos et la cause a été prise en délibéré.

La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le jugement a été signifié le 1^{er} août 2024 et la requête d'appel déposée le 29 août 2024. L'appel est recevable, ce qui n'est du reste pas contesté.

II. Le jugement dont appel

Monsieur A [REDACTED] K [REDACTED] demandait au tribunal de :

«

- *Condamner ROYAL TRANSPORT au paiement des sommes suivantes*
 - a) *de 517,38 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;*
 - b) *de 1.034,77 € bruts à titre d'amende civile ;*
 - c) *de 13.451,97 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire ou, à titre subsidiaire, de 9.528,47 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ; et*
- *condamner ROYAL TRANSPORT au paiement des intérêts de retard sur les montants susvisés à compter du courrier de mise en demeure daté du 22 novembre 2022 ;*
- *condamner ROYAL TRANSPORT aux entiers dépens de l'instance, en compris au paiement de l'indemnité de procédure à son montant de base de 3.750,00 EUR et au remboursement des droits de mise au rôle de 24,00 EUR; et*
- *dire pour droit que le jugement à intervenir est exécutoire par provision. »*

Par un jugement du 7 mai 2024 (R.G. n° 23/1962/A), le tribunal a décidé ce qui suit :

«

- *Déclare les demandes de monsieur K [REDACTED] recevables et partiellement fondées dans la mesure suivante :*
 - *Condamne ROYAL TRANSPORT à payer à monsieur K [REDACTED] à lui payer le montant de 517,38 € bruts, au titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux depuis le 26 août 2022;*
 - *Condamner ROYAL TRANSPORT à payer à monsieur K [REDACTED] à lui payer le montant de 13.451,97 € bruts, au titre d'indemnité prévue à l'article 18, § 2,2°, de la loi anti-discrimination, à majorer des intérêts légaux depuis le 26 août 2022 ;*
- *Déboute pour le surplus monsieur K [REDACTED] de ses autres demandes ;*
- *Délaisse à chacune des parties ses propres dépens, étant entendu que monsieur K [REDACTED] supportera le montant de 24€ de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne. »*

III. Les demandes en appel (suivant les dernières conclusions)

La SRL ROYAL TRANSPORT demande à la cour du travail ce qui suit :

« Déclarer l'appel recevable et fondé et, statuant à nouveau, de mettre à néant le jugement dont appel et :

A titre principal

Faisant ce que le premier juge aurait dû faire, déclarer l'action originaire de Monsieur K [REDACTED] sans fondement.

Par conséquent :

L'en débouter et la condamner aux pleins et entiers dépens des deux instances l'instance, en ce compris leurs indemnités de procédure respectives, liquidée chacune à leur montant de base de 1.650,00 € pour les demandes comprises entre 10.000,01 € et 20.000,00 €.

A titre infiniment subsidiaire

Déclarer l'action originaire de Monsieur K [REDACTED] que très partiellement fondée

Par conséquent :

Limiter l'indemnité accordée à Monsieur K [REDACTED] à trois mois de rémunération brute ;

Partager les dépens à concurrence de 80% pour Monsieur K [REDACTED] et 20% pour ROYAL TRANSPORT. »

De son côté, M. K [REDACTED] demande à la cour du travail ce qui suit :

« De bien vouloir déclarer l'appel recevable mais non fondé et confirmant pour la plus grande partie la décision du premier juge :

i. condamner l'Employeur au paiement :

a) de 517,38 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

b) de 13.451,97 EUR bruts à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire ou, à titre subsidiaire, de 5.000 EUR pour licenciement abusif ; et

- ii. *condamner l'Employeur au paiement des intérêts de retard sur les montants susvisés à compter du licenciement daté du 26 août 2022 ;*
- iii. *condamner l'Employeur aux entiers dépens de l'instance, en compris au remboursement des droits de mise au rôle de 24,00 EUR, au paiement de l'indemnité de procédure fixée à son montant de base de 1.650 EUR en première instance et à 1.650 EUR en degré d'appel. »*

IV. Synthèse des faits

Le **20 juillet 2022**, M. K [REDACTED] entre au service de la SRL ROYAL TRANSPORT comme ouvrier, chauffeur de camion de plus de 15 tonnes, à temps plein et à durée indéterminée.

Lors d'un transport effectué le **24 août 2022**, M. K [REDACTED] néglige de sécuriser le chargement de la marchandise dans son camion ; il en résulte des dégâts (les caisses sont tombées dans le camion lors du transport), lesquels ont été estimés par le donneur d'ordre (la société de transport « STEF ») à environ 10.000 euros. ROYAL TRANSPORT fait également état d'un dégât au phare arrière gauche du camion utilisé par M. K [REDACTED].¹

Le jeudi **25 août 2022**, le client « STEF » informe le gérant de ROYAL TRANSPORT, M. C [REDACTED], des dégâts occasionnés (selon ROYAL TRANSPORT, M. K [REDACTED] n'aurait pas spontanément prévenu ce dernier).

Le vendredi **26 août 2022**, M. K [REDACTED] et M. C [REDACTED] vont échanger plusieurs messages via « SMS »² :

Vendredi 26 août 2022 à 5h05 du matin (M. K [REDACTED]) :

Salam Alikoum A [REDACTED], j'espère tu vas bien? Je tiens à m'excuser énormément car aujourd'hui je ne saurais pas venir pcq j'ai une grippe de fou. Je viens de faire un test covid et c'est négatif Al hamdellah. Toutes mes excuses les plus sincères w'Allah. Si tu veux un certificat médical je peux passer chez le médecin sans aucun souci

¹ Pièce 2 de ROYAL TRANSPORT ; voir également pièce 11 et la référence au chauffeur « A [REDACTED] Royal » qui tend à démontrer que c'est bien M. K [REDACTED] qui était le chauffeur en charge de ce transport.

² Pièce 4 de ROYAL TRANSPORT ; pièce 2 de M. K [REDACTED] .

Réponse de M. C [REDACTED] à 5h36 :

Salam désolé moi aussi j'ai
besoin de personne op a 100%
samedi tu peux venir chercher
tes affaires chez moi à
Anderlecht.
Bonne chance pour la suite

Réponse de M. K [REDACTED] à 5h44 :

Pas de soucis je comprends, je
passerai aujourd'hui l'après-
midi pour vider le camion et
le nettoyer rapidement et je
remettrai les clés au parc si tu
veux.
Mais du coup je suis viré c'est
ça ?

Réponse de M. C [REDACTED] à 10h17 :

Laisse tomber A [REDACTED] je me
suis emporté trop vite je te tel
ce soir pour discuter

Toujours le 26 août 2022 :

- M. C [REDACTED] va tenter de contacter M. K [REDACTED] à plusieurs reprises par téléphone (12h10, 20h11, 20h12), en vain³ ;
- Vers 22 heures, M. K [REDACTED] se présente à l'entrepôt à Saintes pour restituer le camion et reprendre ses effets personnels ; un travailleur de ROYAL TRANSPORT, A [REDACTED], a rencontré M. K [REDACTED] ce soir-là et établira ultérieurement, le 13 décembre 2022, une attestation (conforme à l'article 961/1 du Code judiciaire) sur les faits constatés (M. K [REDACTED] apparaissent en « excellente forme physique », il annonçait avoir trouvé un autre travail, il n'a pas voulu prendre la conversation téléphonique avec M. C [REDACTED],...)⁴.

Le samedi **27 août 2022**, M. K [REDACTED] et M. C [REDACTED] échangent les messages suivants :

De M. K [REDACTED] à 11h05 :

Sallam alikoum A [REDACTED] hier j'ai
vidé le camion et j'ai laissé ton

³ Pièce 5 de ROYAL TRANSPORT.

⁴ Pièce 6 de ROYAL TRANSPORT.

GPS ainsi que ta licence dans le tiroir de dessous. J'ai aussi laissé mes feuilles de routes dans le tiroir de dessus pour mon salaire. Les clés je les ai remis à A [REDACTED] avec le badge pour le mazout, diesel...
Merci à toi

Réponse de M. C [REDACTED] à 11h25 :

Salam A [REDACTED] ok bien reçu je ferai les comptes de toutes les heures, début septembre ta ton argent.
Pour la carte Dats24 aussi remise à A [REDACTED] ?
Merci à toi aussi

M. K [REDACTED] à 11h34 (après d'autres échanges non pertinents pour le présent débat) :

Merci beaucoup, juste une dernière
Question on parle bien d'un
licenciement pas d'une démission ?

Réponse de M. C [REDACTED] à 11h37 :

Tu préfères pas à l'amiable ?
Je peux faire autrement

Réponse de M. K [REDACTED] à 11h37 :

Si on peut faire à l'amiable c'est
Mieux
Comme ça tout est nickel

Réponse de M. C [REDACTED] à 11h38 :

Ok comme sa tout le monde est
tranquille

Réponse de M. K [REDACTED] à 11h38 :

Parfait merci beaucoup et bon
week-end

Le jeudi **1^{er} septembre 2022**, M. K [REDACTED] et M. C [REDACTED] échangent encore des messages concernant la délivrance du formulaire C4 et de la fiche de paie. M. K [REDACTED] informe alors M. C [REDACTED] avoir trouvé un nouvel emploi.

Le **6 septembre 2022**, M. K [REDACTED] adresse une demande de communication des motifs concrets du licenciement, par courrier recommandé ; il ne la produit pas à son dossier, du moins de manière lisible (voir sa pièce 10, incomplète et illisible) mais ROYAL TRANSPORT ne conteste pas l’avoir reçue le 8 septembre 2022 (conclusions, page 9), suite à quoi le gérant a tenté de contacter M. K [REDACTED], en vain.

Le **8 septembre 2022**, le conseil de M. K [REDACTED] adresse un courriel à M. C [REDACTED] pour l’inviter à ne plus contacter son client.⁵

D’après le formulaire C4 qui sera établi ultérieurement, le contrat de travail a pris fin le 26 août 2022 de commun accord entre l’employeur et le travailleur.

Par courrier recommandé daté du **22 novembre 2022**, le conseil de M. K [REDACTED] met en demeure la SRL ROYAL TRANSPORT de verser diverses sommes (indemnité compensatoire de préavis, indemnité pour licenciement discriminatoire sur la base de l’état de santé, amende civile et indemnité pour licenciement abusif).

Par courrier en réponse du **23 décembre 2022**, le conseil de la société conteste les prétentions de M. K [REDACTED] et l’invite à remettre sa « carte de conducteur » (tachygraphe).

Le **24 mai 2023**, M. K [REDACTED] a introduit l’action devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles.

V. L’examen de la contestation par la cour du travail

1. L’indemnité compensatoire de préavis

1.1. Principes

Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut prendre fin par la volonté d’une des parties (art. 32, 3°, de la loi du 3 juillet 1978).

Le congé est l’acte par lequel une partie notifie à l’autre qu’elle entend que le contrat de travail prenne fin.⁶

⁵ Pièce 5 de M. K [REDACTED].

⁶ Voyez e.a. Cass., 19 mai 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 394.

Le congé est un acte unilatéral qui n'est soumis à aucune exigence de forme. Il s'agit d'un acte juridique définitif, irrévocable et indivisible.⁷

Le congé a un effet immédiat, s'il n'est pas assorti d'un préavis régulier.⁸

Cependant, les parties peuvent, implicitement ou explicitement, renoncer à leur droit de se prévaloir du congé immédiat, auquel cas le contrat de travail continue à exister jusqu'à ce qu'il soit rompu d'une autre manière.⁹

Par ailleurs, les renonciations ne se présument pas. La renonciation à un droit est d'interprétation stricte et ne peut se déduire que d'éléments qui ne sont susceptibles d'aucune autre interprétation.

1.2. Application

En l'espèce, par son message du vendredi 26 août 2022 à 5h36 du matin, le gérant de ROYAL TRANSPORT, M. C [REDACTED], a informé M. K [REDACTED] de sa décision de mettre fin au contrat de travail et ce de manière claire et non-équivoque.

Il s'agit d'un congé, au sens défini ci-avant, sur lequel M. C [REDACTED] ne pouvait pas revenir unilatéralement, et dont M. K [REDACTED] a pu se prévaloir.

Le fait que M. K [REDACTED] se soit interrogé sur le fait de savoir si le message litigieux était constitutif d'un licenciement est sans incidence quant à l'analyse objective que la cour doit en faire.

Il importe peu également que M. C [REDACTED] ait souhaité, par la suite, revenir sur sa décision (comme en atteste l'ouvrier A [REDACTED] ; pièce 6 de ROYAL TRANSPORT).

Ayant mis fin au contrat de travail sans respecter de préavis, l'employeur est redevable de l'indemnité compensatoire de préavis, dont le montant n'est en tant que tel pas contesté.

Il ne résulte pas des éléments du dossier que M. K [REDACTED] aurait renoncé à se prévaloir des effets du congé.

Ainsi, il ne se déduit pas des messages échangés avec M. C [REDACTED] que M. K [REDACTED] aurait accepté d'annuler les effets du congé et de renoncer à une indemnité compensatoire de préavis.

⁷ Sur la notion de congé, voy. récemment C. trav. Bruxelles, 20 mars 2024, *J.T.T.*, 2024/26, p. 477-483.

⁸ Cass., 23 mars 1981, *J.T.T.*, 1981, p. 240.

⁹ BRASSELLE, A.-F., CARLIER, E. et LACOMBE, S., « Section 2 - Caractéristiques et effets du congé » in *Le droit de la rupture du contrat de travail*, 1^{re} édition, Bruxelles, Larcier, 2018, p. 124 et les références.

La simple évocation d'une rupture « à l'amiable » ne permet pas de considérer de manière certaine que M. K. acceptait d'annuler les effets du congé et de convertir le licenciement en rupture de commun accord sans indemnité (l'on n'aperçoit d'ailleurs pas pour quel motif il aurait accepté cette conversion).

Le jugement sera dès lors confirmé en ce qu'il condamne ROYAL TRANSPORT au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis (517,38 euros brut, correspondant à une semaine de rémunération) et des intérêts sur la somme due.

2. L'indemnité pour discrimination liée à l'état de santé

2.1. Principes

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination prohibe la discrimination sur la base de critères protégés qu'elle énumère et parmi lesquels figure, entre autres, « *l'état de santé actuel ou futur* » (dans la version de la loi applicable au litige, avant sa modification par la loi du 20 juillet 2022, entrée en vigueur le 27 octobre 2022, soit après la mesure litigieuse ; le texte vise désormais « *l'état de santé* »¹⁰).

Ces dispositions trouvent à s'appliquer dans le cadre des relations de travail et notamment aux dispositions et pratiques en matière de rupture du contrat de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement, la décision de licenciement (article 5, § 2, 3° de la loi).

La discrimination directe (invoquée en l'espèce) est une « *distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la loi* » (article 4, 7° de la loi, avant sa modification par la loi du 28 juin 2023, qui vise désormais « *un ou plusieurs des critères protégés* »).

Une distinction directe est définie comme « *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* » (article 4, 6° de la loi, avant sa modification par la loi du 28 juin 2023).

Tout 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 (article 7 de la loi, avant sa modification par la loi du 28 juin 2023).

¹⁰ Comme relevé par notre cour (autrement composée : C. trav. Bruxelles, 7 février 2024, R.G. n°2021/AB/45, disponible sur www.terralaboris.be), la *ratio legis* de cette modification est que « *la loi anti-discrimination actuelle ne protège que l'état de santé actuel ou futur et non le passé médical contrairement à la convention collective de travail n°95* » de telle manière qu'une « *personne qui a eu un cancer dans le passé, par exemple, et qui se voit refuser un emploi parce que son employeur craint qu'elle ne fasse une rechute, n'est pas suffisamment protégée par la loi* » (Chambre des représentants de Belgique, Proposition de loi modifiant la loi du 10 mai 2007 (...), DOC 55 2227/001, p. 2).

La loi prévoit un partage de la charge de la preuve, destiné à garantir aux victimes une protection juridictionnelle effective¹¹. L'article 28, §1^{er} de la loi prévoit ainsi que lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination 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.

Il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination¹².

La victime d'une discrimination dans le cadre des relations de travail peut réclamer une indemnisation de son préjudice. Suivant l'article 18, § 2, 2°, de la loi, *« 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 (...), 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; (...) »*.

2.2. Application

C'est juste après l'annonce de l'absence pour maladie que M. C. [REDACTED] a licencié M. K. [REDACTED] en lui indiquant qu'il avait besoin de « *personne op à 100%* ». Ces termes et cette séquence temporelle suffisent à établir une présomption de discrimination fondée sur l'état de santé. Il appartient dès lors à ROYAL TRANSPORT de renverser cette présomption et de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

ROYAL TRANSPORT expose notamment (conclusions, page 24) que l'échange litigieux (notification du licenciement) ne peut être sorti de son contexte, à savoir qu'il est intervenu après l'incident de l'avant-veille lié aux négligences dans le chargement d'un camion (voir l'exposé des faits ci-avant) ; M. C. [REDACTED] a alors eu, à tort ou à raison, le ressenti que M. K. [REDACTED] se dérobaient pour ne pas l'affronter à la suite de l'information donnée la veille (le jeudi 25 août 2022) par le client S. [REDACTED] (faisant état d'un préjudice de 10.000 euros), ce qui fut « *la goutte qui fit déborder le vase* ».

¹¹ J. RINGELHEIM et V. VAN DER PLANCKE, « Prouver la discrimination en justice », in J. RINGELHEIM et P. WAUTELET, *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations*, Liège, Anthémis, 2018, p. 139.

¹² *Doc. parl.*, Chambre, 2006-2007, n°51-2720/009, p. 72 ; C.C. 12 février 2019, n°17/2009, B.93.3 ; J. RINGELHEIM et V. VAN DER PLANCKE, *op. cit.*, p. 141 et la référence à C. trav. Bruxelles, 7 mai 2018 (disponible sur le site de UNIA). Sur tous ces principes, voy. encore récemment C. trav. Bruxelles, 20 mars 2024, *J.T.T.*, 2024/26, p. 477-483 et les références citées ; M. SIMON et A. MORTIER, « Licencier en raison des absences médicales passées : une discrimination ? », *J.T.T.*, 2018/6, n° 1300, p. 81-90.

La cour estime que ROYAL TRANSPORT démontre que la cause réelle du licenciement est étrangère au critère de l'état de santé.

Le licenciement ne résulte pas de la maladie (du reste une simple grippe d'après le message de M. K. [REDACTED] mais bien de circonstances qui lui sont étrangères, liées à la désinvolture avec laquelle il s'est chargé d'un transport l'avant-veille (négligeant de sécuriser le chargement), ce qui a conduit le client « S. [REDACTED] » à s'en plaindre auprès de ROYAL TRANSPORT en faisant état d'un préjudice conséquent provisoirement estimé à 10.000 euros (comp. C. trav. Liège, 3 mars 2023, R.G. 2022/AL/308, www.terralaboris.be).

M. K. [REDACTED] ne peut sérieusement contester être concerné par cet incident : il découle de la pièce 11 de ROYAL TRANSPORT qu'il (« A. [REDACTED] ») devait se charger de ce transport pour ce client (M. K. [REDACTED] ne soutient pas qu'un autre chauffeur de ROYAL TRANSPORT porterait le même prénom et qu'il y aurait ainsi pu avoir confusion).

Il est par ailleurs difficilement concevable qu'un employeur décide de licencier un travailleur qu'il vient d'engager et qu'il se donne la peine de former, simplement parce qu'il s'absente une seule journée pour une petite grippe...

Le motif réel du licenciement ne peut raisonnablement être lié à ce soi-disant « état de santé » (dont la réalité est du reste douteuse, eu égard à la production tardive, en cours de procédure seulement, d'un certificat médical dont la date est illisible... le critère protégé peut toutefois être « supposé »¹³).

M. K. [REDACTED] a d'ailleurs manifesté, immédiatement après le message pourtant assez radical de M. C. [REDACTED], de la compréhension (« *pas de soucis je comprends* ») et non de l'indignation ni de la surprise (et il a immédiatement annoncé qu'il allait ramener le camion), ce qui est révélateur du fait qu'il concevait bien que le problème n'était pas lié à son « état de santé »...

ROYAL TRANSPORT démontre que le licenciement n'est pas lié au critère protégé de l'état de santé et renverse ainsi la présomption de discrimination. L'indemnité réclamée par M. K. [REDACTED] n'est pas due. Le jugement sera réformé sur ce point.

3. Dommages et intérêts pour abus de droit

M. K. [REDACTED] n'interjette pas appel incident concernant ses demandes originaires fondées sur la C.C.T. n°109. M. K. [REDACTED] comptait moins de 6 mois d'ancienneté de sorte que cette C.C.T. n'est pas applicable en l'espèce (ni pour l'amende civile, ni pour l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable).

¹³ Situation dans laquelle une personne est l'objet d'une discrimination parce qu'elle est perçue comme présentant une caractéristique protégée qui lui est en réalité étrangère. Cf. D. CASTIAUX, « Actualités en matière de critères de discrimination », *Questions actuelles de droit social*, CUP 225, 2023, p. 178.

Dans son dispositif, M. K. [REDACTED] formule une demande, subsidiaire, tendant à la condamnation de ROYAL TRANSPORT à lui payer 5.000 euros pour « licenciement abusif », qu'il ne motive pas spécialement dans ses conclusions.

A supposer que cette demande soit maintenue, la cour relève ce qui suit :

- **Principes en matière d'abus de droit de licencier**

En vertu des règles générales du droit civil, le licenciement d'un travailleur est entaché d'abus de droit lorsque le droit de licencier est exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent¹⁴. Les circonstances qui ont entouré le licenciement peuvent, lorsqu'elles sont manifestement fautives, conférer un caractère abusif à l'exercice du droit de licencier.

L'indemnité de congé répare forfaitairement tout le dommage, tant matériel que moral, résultant de la rupture irrégulière 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 dit¹⁵.

- **Application**

Un licenciement décidé de manière impulsive et irréfléchie peut être révélateur d'un abus dans l'exercice du droit de licencier (comp. C. trav. Liège, 3 mars 2023, R.G. 2022/AL/308, www.terralaboris.be) ; M. C. [REDACTED] a d'ailleurs regretté son message et a voulu revenir sur sa décision.

Quoiqu'il en soit, pour obtenir des dommages et intérêts en raison d'un abus de droit de licencier, M. K. [REDACTED] doit démontrer avoir subi un dommage spécifique qui ne serait pas déjà réparé par l'indemnité compensatoire de préavis qui est censée réparer forfaitairement tout le dommage, tant matériel que moral, résultant de la rupture irrégulière du contrat de travail.

Or, outre que M. K. [REDACTED] ne démontre pas la réalité de ce dommage spécifique qu'il évalue à 5.000 euros, la cour relève qu'il a choisi de se prévaloir du congé malgré le fait que M. C. [REDACTED] a entendu très rapidement revenir sur cette décision impulsive qu'il a aussitôt regrettée, tentant de joindre M. K. [REDACTED], en vain, à plusieurs reprises durant la journée du vendredi 26 août 2022. M. K. [REDACTED] n'a donc pas tenté de limiter le (prétendu) dommage dont il sollicite réparation.

¹⁴ Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 155.

¹⁵ Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 410.

4. Dépens

Suivant l'article 1017, alinéa 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.

Suivant l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire, les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, cohabitants légaux ou de fait, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré.

Les dépens comprennent entre autres l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et la contribution visée à l'article 4, § 2 de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (art. 1018, 6° et 8°, C.J.).

Lorsque le juge d'appel réforme la décision du premier juge quant à l'indemnité de procédure, il est tenu, en ce qui concerne l'indexation de l'indemnité de procédure due pour la procédure en première instance, de se placer à la date de la décision prononcée par le premier juge¹⁶.

Par ailleurs, le juge doit déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure, conformément aux dispositions du tarif des indemnités de procédure. Ce faisant, il ne méconnaît pas le principe dispositif¹⁷.

M. K. [REDACTED] obtient partiellement gain de cause, de sorte que la cour décide de compenser partiellement les dépens, tant pour l'instance (le jugement étant partiellement réformé) que pour l'appel, conformément à l'article 1017, al. 4 du Code judiciaire.

Ce faisant, la cour :

- délaisse à ROYAL TRANSPORT ses propres dépens ;
- met à sa charge la contribution pour l'aide juridique de seconde ligne, qu'elle a acquittée pour la procédure d'appel ;
- laisse à charge de M. K. [REDACTED] la contribution pour l'aide juridique de seconde ligne, qu'il a acquittée en première instance (comme décidé par le premier juge) ;
- condamne ROYAL TRANSPORT à payer l'indemnité de procédure à M. K. [REDACTED], tant pour l'instance que pour l'appel, mais à concurrence du montant de base à retenir

¹⁶ Cass., 1^{er} mars 2019, *Pas.*, 2019, pp. 469-471 ; voy. sur le sujet V. DE WULF, « Troisième indexation des indemnités de procédure », *J.T.*, 2021/24, pp. 456-460.

¹⁷ Cass., 13 janvier 2023, n°C.22.0158.N/1, *J.T.*, 2023/10, p. 174-175.; J.-F. VAN DROOGENBROECK, « Indemnité de procédure et principe dispositif », *J.T.*, 2023/10, pp. 175-176.

pour une demande comprise entre 250,01 euros à 750,00 euros, fourchette dans laquelle se situe l'indemnisation octroyée (les intérêts n'étant pas chiffrés), soit 300,00 euros (montant applicable lors du jugement) pour la première instance et 313,95 euros en appel.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la SRL ROYAL TRANSPORT à payer à Monsieur K [REDACTED] la somme de **517,38 euros brut** à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux depuis le 26 août 2022 ;

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la SRL ROYAL TRANSPORT à payer à Monsieur K [REDACTED] la somme de 13.451,97 euros brut à titre d'indemnité pour discrimination sur la base de l'état de santé et les intérêts sur cette somme ; statuant à nouveau sur ce point, déboute Monsieur K [REDACTED] de cette demande ;

Déboute Monsieur K [REDACTED] de toutes autres demandes, notamment d'indemnisation pour « licenciement abusif » ;

Après compensation partielle des dépens, condamne la SRL ROYAL TRANSPORT à payer à M. K [REDACTED] **300,00 euros** et **313,95 euros** à titre d'indemnités de procédure, d'instance et d'appel ;

Confirme le jugement en ce qu'il a mis à charge de Monsieur K [REDACTED] le montant de **24 euros** à titre de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ; pour l'appel, met cette contribution, également de **24 euros**, à charge de la SRL ROYAL TRANSPORT (qu'elle a déjà acquittée lors de l'introduction de l'appel).

Cet arrêt est rendu et signé par :

F.-X. H [REDACTED], conseiller,
P. M [REDACTED], conseiller social au titre d'employeur,
J.-B. M [REDACTED], conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de I. M [REDACTED], greffier

I. M [REDACTED], J.-B. M [REDACTED], P. M [REDACTED], F.-X. H [REDACTED],

et prononcé, à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 9 mars 2026, où étaient présents :

F.-X. H [REDACTED], conseiller,
I. M [REDACTED], greffier

I. M [REDACTED]

F.-X. H [REDACTED]