



## Expédition

|                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Numéro du répertoire                                                                                        |
| <b>2026 /</b>                                                                                               |
| Date du prononcé                                                                                            |
| <b>18 février 2026</b>                                                                                      |
| Numéro du rôle                                                                                              |
| <b>2022/AB/640</b>                                                                                          |
| Décision dont appel<br>tribunal du travail du Brabant<br>Wallon, division Wavre<br>14 juin 2022<br>20/731/A |

|            |
|------------|
| Délivrée à |
|            |
| le         |
| €          |
| JGR        |

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

**La SA TRAXXEO**, BCE 0898.763.396, dont le siège est établi à 1040 BRUXELLES, rue des Francs 79,

partie appelante au principal, partie intimée sur incident,  
représentée par Maître D C loco Maître V B, avocat à 1180 UCCLE,

contre

**Monsieur H T**, NRN, domiciliée à

partie intimée au principal, partie appelante sur incident ;  
représentée par Maître L F loco Maître G S, avocat à 5000 NAMUR,

\*

\*

\*

## **I. La procédure devant la cour du travail**

1. La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :
  - le jugement attaqué du 14 juin 2022 (R.G. 2020/731/A),
  - la requête d'appel reçue le 14 septembre 2022 au greffe de la cour,
  - les dernières conclusions déposées par les parties,
  - les dossiers de pièces des parties.
2. Les parties ont plaidé à l'audience publique du 14 janvier 2026. La cause a été prise ensuite en délibéré.
3. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
4. L'appel, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable. Le jugement ne paraît pas voir été signifié.

## **II. Le jugement dont appel**

5. Au terme de ses dernières conclusions reçues le 15 novembre 2021 au greffe du tribunal du travail du Brabant Wallon, division Wavre, Madame T a postulé la condamnation de TRAXXEO :

«

- *au paiement d'un montant provisionnel de 1.183,13 € brut au titre d'indemnité compensatoire complémentaire de préavis, à majorer des intérêts ;*
- *au paiement d'un montant de 32.327,93 € bruts provisionnels au titre d'indemnité pour discrimination fondée sur la base d'un critère protégé (état de santé ou handicap) ;*
- *à titre subsidiaire, au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération s'élevant à 21.137,49 € bruts provisionnels à majorer des intérêts ;*
- *au paiement d'un montant provisionnel de 10.000 € évalué ex aequo et bono à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts ;*
- *au paiement d'un montant brut d'1 € provisionnel pour toute somme qui resterait due à la concluante en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties, à majorer des intérêts ;*
- *à délivrer les documents sociaux (rectifiés) dans les huit jours du jugement à intervenir, et ce sous bénéfice d'une astreinte de 50€ par jour de retard;*
- *à produire des documents permettant de calculer l'avantage de l'assurance groupe sur pied des articles 877 et suivant du Code judiciaire ; »*

6. Par un jugement du 14 juin 2022 (R.G. n° 20/731/A), le tribunal du travail du Brabant Wallon, division Wavre, a décidé ce qui suit :

«

- *Dit les demandes de Mme T recevables et fondées dans les limites ci-après précisées ;*
- *Condamne la SA TRAXXEO à payer à Mme T 1 € provisionnel au titre d'indemnité compensatoire complémentaire de préavis, à majorer des intérêts ;*
- *Condamne la SA TRAXXEO à payer à Mme T 1 € provisionnel au titre d'indemnité pour discrimination fondée sur la base de l'état de santé;*
- *Condamne la SA TRAXXEO à payer à Mme T 2.500 € évalué ex aequo et bono à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts ;*
- *Déboute Mme T de sa demande d'un montant brut d'1 € provisionnel pour toute somme qui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties;*
- *Réserve à statuer en ce qui concerne le calcul définitif de l'indemnité compensatoire complémentaire de préavis et de l'indemnité pour discrimination dus à Mme T;*
- *Avant-dire-droit, conformément aux articles 19, alinéa 3, 877 et suivants du Code judiciaire, ordonne à la SA TRAXXEO de déposer au dossier de la procédure dans un délai d'un mois à partir de la notification du présent jugement par le greffe les éléments relatifs aux assurances groupe et hospitalisation contractées pour son personnel au moment de*

*l'occupation de Mme T permettant de déterminer la quote-part patronale de l'employeur dans ces assurances;*

- *En application de l'article 774 du Code judiciaire, ordonne d'office la réouverture des débats aux fins de permettre aux parties de s'expliquer sur la détermination de la rémunération annuelle de référence devant servir à fixer les montants définitifs dus au titre d'indemnité compensatoire complémentaire de préavis et d'indemnité pour discrimination;*
- *En application de l'article 775 du Code judiciaire, invite les parties à s'échanger et à déposer au greffe leurs conclusions dans le respect du calendrier suivant de mise en état de la cause:*
  - *Mme T déposera au greffe et adressera ses conclusions le 01/09/2022 au plus tard.*
  - *la SA TRAXXEO déposera au greffe et adressera ses conclusions le 15/10/2022 au plus tard.*
- **Fixe la cause pour plaidoiries à l'audience du 22 NOVEMBRE 2022 à 14 heures devant la 2ème chambre pour 30 minutes de plaidoiries.**
- *Réserve à statuer quant au surplus;*
- *Autorise pour autant que de besoin l'exécution provisoire du présent jugement et dit pour droit n'y avoir lieu d'exclure la faculté de cantonnement. »*

### **III. Les demandes en appel**

#### **L'objet de l'appel principal de TRAXXEO et ses demandes**

7. TRAXXEO demande à la cour de :

#### **« CONCERNANT L'APPEL PRINCIPAL**

- *De déclarer l'appel recevable et fondé :*

*Et par conséquent ;*

- *Reformer le jugement a quo, et faisant ce que le tribunal eut dû faire :*

#### **A titre principal**

- ✓ *Débouter Mme T de sa demande d'indemnité pour licenciement discriminatoire sur base de l'état de santé ;*

- ✓ *Débouter Madame T de sa demande de sa demande d'indemnité pour licenciement abusif.*
- ✓ *Condamner l'Intimée aux frais et dépens des 2 instances en ce compris les indemnités de procédure liquidées pour chaque instance à 4200 euros.*

**A titre subsidiaire**

- ✓ *Réduire l'indemnité pour discrimination fondée sur l'état de santé à 3 mois de rémunération*
- ✓ *Débouter Madame T de sa demande de sa demande d'indemnité pour licenciement abusif*
- ✓ *Compenser les dépens des deux instances - Confirmer le jugement a quo pour le surplus*

**CONCERNANT L'APPEL INCIDENT**

- *Déclarer l'appel incident recevable mais non fondé*

*Et par conséquent :*

- *Débouter Madame T de sa demande d'indemnité complémentaire de préavis*
- *Débouter Madame T de sa demande subsidiaire de licenciement manifestement déraisonnable*
- *Débouter Madame T de sa demande de condamnation à la production des documents sociaux sous astreinte de 50€/ jour de retard »*

**L'objet de l'appel incident de Madame T et ses demandes :**

8. Madame T demande à la cour :

«

- *De déclarer l'appel principal recevable mais non fondé et en déboute intégralement l'appelante au principal ;*
- *De dire l'appel incident de la concluyente recevable et fondé ;*
- *De confirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions sauf en ce qu'il :*
  - o Dit pour droit que le remboursement forfaitaire de frais dont bénéficiait la concluyente n'aurait pas eu de caractère rémunératoire et ne devrait dès lors pas être intégré dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis (complémentaire) ;*
  - o Dit pour droit que l'avantage en nature que représentait pour Madame T la mise à disposition d'une voiture de société et d'une carte carburant peut être évalué à 450 € par mois plutôt qu'à 500 € par mois ;*
  - o Limite les dommages et intérêts pour licenciement abusif à 2.500 € ;*
  - o Déboute Madame T de sa demande d'un montant brut d'1 € provisionnel pour toute somme qui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties ;*
- *De condamner l'appelante au principal au paiement d'un montant provisionnel de (8.703,68 – 7.520,55 =) 1.183,13 euros brut au titre d'indemnité compensatoire complémentaire, à majorer en prosécution de cause et à majorer des intérêts à compter du licenciement ;*

- *De condamner l'appelante au principal au paiement d'un montant provisionnel de 32.327,93 € brut au titre d'indemnité pour discrimination sur base de l'état de santé et/ou du handicap au sens de la loi du 10 mai 2007 prohibant certaines formes de discrimination, à majorer en prosécution de cause et à majorer des intérêts à compter du licenciement ;*
- *Subsidiairement, de condamner l'appelante au principal au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération fixée provisionnellement à 21.137,49 € brut, sur pied de la CCT n° 109, à majorer des intérêts à compter du licenciement ;*
- *De condamner l'appelante au principal au paiement d'un montant provisionnel de 10.000 € évalué ex aequo et bono à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts ;*
- *De condamner l'appelante au principal au paiement d'un montant brut d'1,00 € provisionnel pour toute somme qui resterait due à la concluyente en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties ou en raison de leur rupture, à majorer des intérêts ;*
- *De condamner l'appelante au principal à délivrer à la concluyente ses documents sociaux (rectifiés) dans les huit jours du jugement à intervenir, et ce sous bénéfice d'une astreinte de 50 € par jour de retard ;*
- *De confirmer le jugement dont appel pour le surplus ;*
- *De condamner l'appelante aux entiers frais et dépens des deux instances, en particulier les indemnités de procédure d'instance et d'appel. »*

#### **IV. Les faits**

9. TRAXXEO est une société du secteur IT qui fournit des services numériques spécialement dédiés à la gestion des chantiers de construction. Ces services adaptés à mesure des besoins des clients permettent à la société de construction de piloter finement les chantiers éloignés. La société occupait, en 2020, 7, 5 employés équivalents temps plein.

10. TRAXXEO a engagé Madame T, de nationalité tunisienne, le 12 juin 2019 en qualité de consultante dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée (« *Scrum Master* »)<sup>1</sup>. Madame T avait différentes missions : animer les équipes, mener des projets pour les clients, améliorer la communication, ... Pour l'occupation de Madame T, TRAXXEO a obtenu une autorisation d'occupation délivrée par la Région wallonne le 11 avril 2019 pour une durée limitée du 4 avril 2019 au 3 avril 2020.

11. TRAXXEO indique avoir vite été déçue du travail effectué par Madame T, avoir en conséquence redirigé cette dernière vers des fonctions plus simple. TRAXXEO lui a demandé de se concentrer sur la production de support pour les clients. Elle devait réaliser des vidéos permettant de documenter et assister les utilisateurs de la plateforme (tutoriels).

12. Le 23 janvier 2020, Madame T a demandé à TRAXXEO de lui communiquer les documents suivants, et ce pour des raisons administratives :

---

<sup>1</sup> Pièce 2 du dossier de TRAXXEO

- Ses fiches de paie depuis le mois de septembre 2019 ;
- Une attestation de travail.

A cette occasion, elle insisté sur l'importance de lancer la procédure de renouvellement de son permis de travail venant à échéance le 03 avril 2020.

13. Le 5 février 2020, Madame T a subi un accident du travail au cours duquel elle s'est facturé l'épaule. Elle a remis 4 certificats médicaux couvrant la période du 05 février 2020 au 31 mars 2020. En date du 25 février 2020, l'assureur-loi a reconnu l'accident du travail de Madame T et une incapacité temporaire de travail de 100% à partir du 06 février 2020.

14. Par certificat médical du 28 février 2020, le médecin de Madame T a attesté que, pour la période du 09 mars 2020 au 31 mars 2020, elle était incapable de se déplacer au travail pour raisons médicales (accident du travail) et qu'elle souhaitait réaliser du télétravail de son domicile<sup>2</sup>. En accord avec son employeur et sur base du dernier certificat médical de son médecin, Madame T a ainsi effectué à partir du 09 mars 2020 ses prestations en télétravail. Elle a continué à communiquer avec ses responsables sur son planning et les tâches réalisées.

15. Le 16 mars 2020, TRAXXEO a procédé au licenciement de Madame T moyennant le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis. Le courrier de rupture est rédigé comme suit<sup>3</sup> :

*« Nous avons le regret de vous notifier par la présente notre décision de mettre fin à votre contrat de travail le 16.03.2020, moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.*

*Vous ne devez donc plus effectuer aucune prestation.*

*L'indemnité compensatoire de préavis est égale à la rémunération correspondant à un délai de préavis de 7 semaines.*

*Nous vous verserons le montant de cette indemnité et vous transmettrons votre décompte final ainsi que vos documents individuels dans les délais légaux.*

*Nous attirons votre attention sur le fait que, si vous répondez aux conditions pour avoir droit à une procédure de reclassement professionnel, nous vous ferons parvenir une offre dans les délais légaux ».*

16. Le 19 mars 2020, Madame T a demandé que TRAXXEO lui communique les motifs concrets de son licenciement.<sup>4</sup>

17. Le formulaire C4 daté du 26 mars 2020 mentionne comme motif de chômage : « *N'a pas donné satisfaction et crise covid-19* ».

---

<sup>2</sup> Pièce 7 du dossier de Madame T

<sup>3</sup> Pièce 18 du dossier de TRAXXEO

<sup>4</sup> Pièce 19 du dossier de TRAXXEO

18. Le 25 mars 2020, Madame T a été examinée par le médecin de l'assureur-loi qui a reconnu une incapacité temporaire de travail à 100% du 06 février 2020 au 31 mars 2020 inclus et estime que l'I.T.T. à 100% doit être prolongée à partir du 1<sup>er</sup> avril 2020<sup>5</sup>. Son certificat médical sera encore reconduit du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 30 avril 2020 inclus puis du 1<sup>er</sup> mai 2020 au 31 juillet 2020.<sup>6</sup> Suite à un nouvel examen médical, son incapacité a encore été prolongée du 1<sup>er</sup> août 2020 au 30 septembre 2020<sup>7</sup>. Selon un document SECUREX (assureur-loi) du 15 décembre 2020<sup>8</sup>, Madame T a été en ITT à 100 % jusqu'au 15 décembre 2020.

19. Pour courrier du 12 mai 2020, TRAXXEO lui a adressé les motifs de son licenciement rédigés comme suit :<sup>9</sup>

*« Nous vous avons engagée le 12 juin 2019 sur recommandation de tiers et avons obtenu l'autorisation d'occupation (permis b).*

*Le niveau de votre connaissance technique nous a déçus rapidement, votre rôle concret devenait de retranscrire les informations que l'équipe vous donnait mais nous avons prolongé l'expérience en nous disant que cela pouvait s'améliorer avec le temps peut-être.*

*C'est pourquoi en juillet 2019 vous êtes réorientée vers des tests de la solution logicielle et la documentation du produit car ce support est nécessaire et de nature à vous permettre d'assimiler totalement nos produits.*

*Le 11 septembre 2019 vous est reprochée votre absence prise sans respecter les règles internes. A cette occasion nous vous écrivons que vous ne saisissez pas bien la proposition de Traxxéo et que vous ne vous alignez pas sur les consignes données*

*Le 30 septembre 2019 a lieu un entretien de fonctionnement et vos priorités sont précisées : la connaissance du produit et sa documentation est son objectif prioritaire et préalable à toute autre activité. Ce message signifie que cette connaissance n'était pas encore acquise. Il vous est demandé de réaliser une vidéo d'usage.*

*Le 28 novembre (soit 2 mois plus tard), nous recevons votre réalisation vidéo (durée de 2 minutes). La qualité n'est pas acceptable et nous vous le disons en vous laissant le temps nécessaire pour améliorer le travail*

*Vous nous livrez la seconde version le 28.01.2020 (à nouveau 2 mois plus tard). Je vous indique que la vitesse de réalisation n'est pas compatible avec nos objectifs.*

*– Le 09/02 vous envoyez 5 enregistrements dont la qualité est à retravailler*

*– Le 02/03 vous envoyez un mail annonçant votre incapacité de travail jusqu'au 31/03 mais en annexe se trouve un certificat d'incapacité jusqu'au 8 mars et une demande médicale de télétravail du 9 au 31 mars pour raisons médicales*

*Nous acceptons le télétravail à partir du 09/03*

*– A ce moment, le client E fait part de son insatisfaction du service de support de TRAXXEO. L'insuffisance du service apparaît alors comme problématique*

---

<sup>5</sup> Pièce 20 de Madame T

<sup>6</sup> Pièces 21 et 22 de Madame T

<sup>7</sup> Pièce 13 de Madame T

<sup>8</sup> Pièce 48 de Madame T

<sup>9</sup> Pièce 20 du dossier de TRAXXEO

*En même temps débute la crise du coronavirus, nos clients ferment progressivement leurs chantiers et nous mettons l'entreprise à l'arrêt, les chantiers n'ont toujours pas repris à ce jour*

*– Le 16 mars je vous informe par visioconférence que TRAXXEO rompt la collaboration avec vous et la lettre de licenciement avec indemnité part dans l'après-midi du même jour*

*– Dans la soirée du 16 mars vous nous adressez un nouveau certificat médical de 7 jours par email.*

*Tout ceci nous fait constater :*

*(i) Que vous ne donniez pas de signes d'épanouissement au sein de TRAXXEO*

*(ii) Que vos délais de réalisation étaient trop lents et la qualité trop faible*

*(iii) Que vous maîtrisiez insuffisamment nos produits et les technologies sous-jacentes*

*(iv) Qu'il fallait de nouvelles ressources pour le service support, choses que vous ne pouviez donner*

*(v) Que la grave crise économique justifiait de limiter nos charges et de nous séparer des éléments qui ne sont pas assez efficaces pour assurer la relance le moment venu »*

20. Par courriers de son conseil des 19 mai 2020 et 22 juin 2020, Madame T a contesté la réalité des motifs avancés par la société, faisant valoir qu'ils ne sont pas établis, que son licenciement est manifestement déraisonnable et discriminatoire par rapport à son état de santé.

21. Madame T a ensuite saisi le tribunal du travail du Brabant Wallon, division Wavre par une requête du 29 octobre 2020.

## **V. L'examen de la contestation par la cour du travail**

### **V.1. L'indemnité complémentaire de préavis**

22. Madame T a été licenciée en date du 16 mars 2020, avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 7 semaines de rémunération. Les parties ne sont pas en désaccord quant à la durée du préavis dont il a été tenu compte pour le calcul de l'indemnité de rupture. En revanche, elles sont en désaccord quant à l'assiette de calcul de cette indemnité. La contestation des parties porte sur l'évaluation de l'avantage de la voiture de société, la prise en compte de frais forfaitaires pour un montant de 214 € et l'évaluation de l'avantage de l'assurance hospitalisation et de l'assurance groupe.

#### **➤ La voiture de société**

23. Selon l'annexe 1 au contrat de travail, Mme T bénéficiait d'une voiture de société (valeur catalogue 25.000 € HTVA) et d'une carte essence, avec un droit d'usage privé. Selon les fiches de paie, la société a évalué l'avantage à un montant maximum de 262,07 €/mois.

24. le tribunal a estimé que l'évaluation de l'avantage de la voiture de société avec carte essence pouvait être fixée à 450 €/mois, soit sur une base annuelle : **5.400€** (450 € x 12).

25. Dans ses conclusions d'appel, TRAXXEO a indiqué que ce montant de 450 € par mois pouvait être retenu et qu'il y avait lieu de confirmer le jugement sur ce point.

26. Madame T demande que l'évaluation du véhicule de société soit portée à 500 € par mois.

27. La cour estime que l'évaluation faite par le tribunal de 450 € par mois est correcte et doit être retenue.

➤ **Les frais forfaitaires**

28. Selon l'annexe 1 au contrat de travail, Madame T percevait également 214 €/mois au titre de remboursement forfaitaire pour les frais suivants :

- Usage de bureau dédié au domicile (124 €)
- Laptop (20 €)
- Internet au domicile (20 €)
- I-phone (20 €)
- Documentation
- Matériel de bureau
- Les frais de parking et car wash (30 €)
- Les produits de consommation usuelle utilisés au domicile (papiers, timbres, ...)

29. Madame T fait valoir qu'aucun élément n'est fourni par la société qui permet d'établir qu'il s'agirait d'un remboursement de frais.

30. Comme l'a rappelé le tribunal, une indemnité de frais ne constitue pas de la rémunération et n'entre donc pas en compte dans le calcul de l'indemnité de préavis à la condition que ce remboursement vise, même forfaitairement, des frais réels exposés pour l'employeur. La Cour de cassation exige en effet qu'une indemnité forfaitaire couvre des frais réels pour qu'elle soit exclue de la base de calcul de l'indemnité et il appartient au tribunal d'examiner concrètement si, et dans quelle mesure, l'indemnité forfaitaire compense des frais réellement supportés par le travailleur<sup>10</sup>.

31. La tribunal a considéré qu'en l'espèce, vu les éléments exposés par la société et à défaut de contestation précise de Madame T, TRAXXEO justifiait concrètement le montant des frais qu'elle a retenu au titre de remboursement forfaitaire concernant :

---

<sup>10</sup> Cass. 15 janvier 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 135

- les frais de bureau pour un montant de 124 € ;
- les frais de connexion internet pour un montant de 20 €
- les frais de parking et car-wash pour un montant de 30€.

Cependant, concernant les frais liés à l'utilisation par le travailleur de son propre PC (20 €), et de son propre GSM (20 €), le tribunal a estimé que les explications de TRAXXEO n'apparaissaient pas crédibles dès lors que selon le dossier de Madame T, il ressort que TRAXXEO avait mis à sa disposition un smartphone Samsung S8 et un laptop MacBook pro. Il s'en déduit que Madame T n'utilisait pas son propre GSM et PC puisque du matériel était mis à disposition par la société. Les montants de 2 x 20 € ne constituent donc pas des frais réels exposés par le travailleur mais une rémunération déguisée à prendre en compte dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, soit en terme annuelle le montant de 480€ (40 € x 12).

32. La cour constate que la pièce 31 de Madame T confirme effectivement que cette dernière s'est vue remettre un GSM de marque SAMSUNG S8 et un laptop MacBook Pro, ce qui laisse supposer que les sommes de 20 € pour l'utilisation du propre GSM et de 20 € pour l'utilisation du PC personnel ne correspondaient pas à des frais réels, comme l'a justement constaté le tribunal. En appel, TRAXXEO ne donne aucune explication sur ce point.

33. Toutefois, la pièce 32 fait apparaître qu'en réalité, Madame T a conservé l'usage du GSM et du laptop mis à sa disposition jusqu'au 6 août 2020, Madame T ayant été dans l'impossibilité de restituer le matériel avant le mois de mai 2020 en raison du confinement et de son incapacité de travail. Cela signifie que Madame T a continué à bénéficier de ces avantages à tout le moins pendant une période correspondant au préavis notifié de 7 semaines. Il n'y a donc pas lieu d'inclure dans la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis la somme de 40 € par mois pour des avantages dont elle a bénéficié pour une période largement supérieure au délai de préavis.

34. Le jugement sera dès lors réformé sur ce point. Il n'y a pas lieu de prendre en considération les frais forfaitaires à titre de rémunération, même pour un montant limité de 40 €.

#### ➤ **L'assurance-groupe et l'assurance hospitalisation**

35. Selon l'article 4 du contrat de travail, Madame T bénéficie d'une assurance groupe et d'une assurance hospitalisation.

36. Comme relevé par le tribunal, l'intervention de l'employeur à une assurance groupe ou hospitalisation constitue un avantage rémunérateur à prendre en compte dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis. Cela n'est pas contesté par TRAXXEO.

37. Dans son jugement, le tribunal a relevé que TRAXXEO ne produisait aucun élément relatif à ces assurances permettant de déterminer le montant de la quote-part patronale. Il a en conséquence ordonné la réouverture des débats pour permettre à TRAXXEO les documents à cet égard.

38. En appel, TRAXXEO a déposé en pièces *1bis* et *1ter* les documents permettant de déterminer les montants à prendre en considération pour l'assurance-groupe et l'assurance hospitalisation. Il s'agit des montants suivants :

- Pour l'assurance-groupe : 55,81 € (épargne) + 7,48 € (décès) + 1,96 € (exonération de primes) = 65,25 €/mois ;
- Pour l'assurance-hospitalisation : 19,38 € par mois.

➤ **Le montant de la rémunération annuelle de base**

39. Il découle de ce qui précède que la rémunération annuelle de référence de Madame T est déterminée comme suit :

|                                    |                    |                    |
|------------------------------------|--------------------|--------------------|
| Rémunération mensuelle brute       | 3.850 € x 12       | 46.200 €           |
| 13 <sup>ème</sup> mois             | 3.850 €            | 3.850 €            |
| Pécule de vacances                 | 3.850 € x 0,92     | 3.542 €            |
| Prime annuelle sectorielle         | 211,75 €           | 211,75 €           |
| Quote-part patronale chèques-repas | 4,91 € x 231 jours | 1.134,21 €         |
| Eco-chèques                        | 250 €              | 250 €              |
| Véhicule de société                | 450 € x 12         | 5.400 €            |
| Assurance-groupe                   | 65,25 € x 12       | 783 €              |
| Assurance-hospitalisation          | 19,38 € x 12       | 232,56 €           |
| <b>TOTAL</b>                       |                    | <b>61.603,52 €</b> |

40. En conséquence, le montant de l'indemnité compensatoire de préavis due à Madame T s'élève à 8.292,78 € brut (61.603,52 €/52 x 7 semaines).

41. Madame T a déjà perçu 7.520,55 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis. TRAXXEO reste dès lors redevable de la somme brute de 772,23 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis.

42. TRAXXEO sera dès lors condamnée à payer à Madame T la somme brute de **772,23 €** à titre d'indemnité complémentaire de préavis. La demande de Madame T est partiellement fondée.

## V.2. L'indemnité pour discrimination basée sur l'état de santé

### V.2.1. Principes

43. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur les critères protégés<sup>11</sup>. La loi du 10 mai 2007 expose en son article 2 qu'elle transpose la Directive 2000/78/ CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

44. L'article 4, 4° de la loi du 10 mai 2007 définit ce qu'il faut entendre par critères protégés à savoir : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine ou la condition sociale. Il convient de préciser qu'avant une modification introduite par la loi du 20 juillet 2022 (article 3), la loi visait « l'état de santé actuel ou futur ». C'est cette version (avant modification) qui est applicable en l'espèce.

45. L'article 7 de la loi du 10 mai 2007 prévoit que toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

Le législateur définit la distinction directe comme suit (art. 4, 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* ».

46. La charge de la preuve d'une discrimination (ou de son absence) est précisé à l'article 28 §1er de la loi : « *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* ».

L'article 28, § 2 de la loi précise que, par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un ou plusieurs des critères protégés, 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 ou plusieurs des critères protégés; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts;

---

<sup>11</sup> Article 3 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

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.

47. Il incombe donc au travailleur de démontrer l'existence d'une discrimination. De simples allégations ne sont par ailleurs pas suffisantes, et doivent être prouvées. En effet, la charge de la preuve repose, dans un premier temps, sur les épaules de la personne qui se prétend victime d'une discrimination. La Cour constitutionnelle a déjà eu l'occasion de le rappeler et de préciser que la preuve à rapporter par la victime doit être une preuve solide : *« A cet égard, il convient avant tout de constater qu'il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Par conséquent, elle doit démontrer que le défendeur a commis des actes ou a donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires. La charge de la preuve incombe dès lors en premier lieu à la victime (notamment Doc. parl., Chambre, 2006-2007, DOC 51-2720/009, p. 72). Les faits avancés doivent être suffisamment graves et pertinents. Il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites. »*<sup>12</sup>

Une fois que la victime a accompli avec succès sa mission probatoire, c'est alors à l'employeur qu'il incombe de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

48. L'article 18, § 1<sup>er</sup> de la loi de 2007 prévoit qu'en cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle. 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 qu'elle a subi.

En vertu de 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 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.

49. Même si la loi ne définit pas ce qu'il convient d'entendre par « *état de santé actuel ou futur* », ses termes sont clairs. La notion couvre « *tous les éléments relatifs à l'état de santé du*

---

<sup>12</sup> C.const., 12 février 2009, arrêt n° 17/2009, RG n°4359, [www.const-court.be](http://www.const-court.be)

*travailleur au moment de la mesure litigieuse et dans le futur par rapport à ce moment »<sup>13</sup> et s'oppose à l'état de santé passé.*

La Cour du travail de Bruxelles a déjà décidé que l'adoption du critère protégé de l'« *état de santé actuel ou futur* » par loi du 10 mai 2007 se concilie parfaitement avec les dispositions de la loi du 3 juillet 1978<sup>14</sup>. Les textes ne se contredisent pas, ils se complètent. Ainsi, la circonstance qu'en vertu de l'article 38, §§ 1 et 2, de la loi du 3 juillet 1978, un congé puisse être donné par l'employeur pendant la suspension de l'exécution du contrat visée à l'article 31, § 1er, ne l'autorise pas pour autant à licencier le travailleur en raison de son état de santé actuel ou futur en contravention avec les articles 4, 4°, et 14 de la loi du 10 mai 2007. « *S'il procède au licenciement pendant cette période de suspension du contrat (ce qu'il est en droit de faire), mais que sa décision est motivée par l'état de santé actuel ou futur du travailleur qui a justifié la suspension du contrat, l'employeur contreviendra assurément à la loi du 10 mai 2007 et sera aussi tenu, en plus de l'indemnité de préavis, au paiement de l'indemnité visée à l'article 18 de ladite loi qui lui serait réclamée* »<sup>15</sup>.

50. Le critère du handicap n'est pas non plus défini ni par la directive européenne ni par la loi du 10 mai 2007. A cet égard, la Cour de Justice de l'Union européenne a considéré que<sup>16</sup>:

*«42 (...) la notion de « handicap », au sens de la directive 2000/78, doit être entendue comme visant une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs.*

*49 (...) la directive 2000/78 ne définit pas la notion de « handicap » ni n'énonce celle de limitation « durable » de la capacité de la personne, au sens de ladite notion.*

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

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

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

---

<sup>13</sup> CT Bruxelles, 4e ch., 9 janvier 2019, R.G. n°2016/AB/380, p.11

<sup>14</sup> CT Bruxelles, 6e ch, 27 février 2023, RG 2016/AB/1201, disponible sur [terralaboris](https://terralaboris.be)

<sup>15</sup> CT Bruxelles, 6e ch, 27 février 2023, RG 2016/AB/1201, disponible sur [terralaboris](https://terralaboris.be)

<sup>16</sup> CJUE, 1er décembre 2016, affaire C-395/15, Daouidi

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

*56 Parmi les indices permettant de considérer qu'une limitation est « durable », figurent notamment le fait que, à la date du fait prétendument discriminatoire, l'incapacité de la personne concernée ne présente pas une perspective bien délimitée quant à son achèvement à court terme ou, ainsi que l'a relevé en substance M. l'avocat général au point 47 de ses conclusions, le fait que cette incapacité est susceptible de se prolonger significativement avant le rétablissement de ladite personne.*

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

*59 Eu égard aux considérations qui précèdent, il convient de répondre à la cinquième question que la directive 2000/78 doit être interprétée en ce sens que:*

- le fait que la personne concernée se trouve en situation d'incapacité temporaire de travail, au sens du droit national, pour une durée indéterminée, en raison d'un accident du travail, ne signifie pas, par lui-même, que la limitation de la capacité de cette personne peut être qualifiée de « durable », au sens de la définition du « handicap » visée par cette directive, lue à la lumière de la convention de l'ONU ;*
- parmi les indices permettant de considérer qu'une telle limitation est « durable », figurent notamment le fait que, à la date du fait prétendument discriminatoire, l'incapacité de la personne concernée ne présente pas une perspective bien délimitée quant à son achèvement à court terme ou le fait que cette incapacité est susceptible de se prolonger significativement avant le rétablissement de ladite personne, et*
- dans le cadre de la vérification de ce caractère « durable », la juridiction de renvoi doit se fonder sur l'ensemble des éléments objectifs dont elle dispose, en particulier sur des documents et des certificats relatifs à l'état de ladite personne, établis sur la base des connaissances et des données médicales et scientifiques actuelles (...).*

Il appartient dès lors en application de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne de tenir compte de deux composantes dans l'appréciation de l'existence d'un handicap :

- L'existence d'une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs ;
- Le caractère durable de cette limitation.

### V.2.2. Application en l'espèce

51. En l'espèce, Madame T réclame l'indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération prévue à l'article 18, §2, 2° de la loi du 10 mai 2007, soit un montant provisionnel de 32.327,93 € brut, au motif que son licenciement a eu lieu en raison de son état de santé.

52. Madame T invoque tout abord que la fracture de l'épaule dont elle souffre et qui entraîne une incapacité prolongée peut être qualifiée de handicap. Elle fait valoir que l'accident du travail a entraîné une incapacité temporaire totale, cette incapacité a un impact sur le travail convenu et au moment de son licenciement, il n'y avait pas de perspective bien délimitée quant à son rétablissement.

53. La cour rejoint entièrement les considérations du tribunal qui a estimé que Madame T ne pouvait être suivie en ce qu'elle invoque le critère protégé du handicap. S'il ne peut être contesté que sa fracture à l'épaule a entraîné une incapacité de travail et une limitation faisant obstacle à sa pleine et effective participation à la vie professionnelle, elle ne démontre pas qu'au moment de son licenciement, une telle limitation pouvait être considérée comme durable au sens de la jurisprudence de la CJUE telle que rappelée ci-avant. Le tribunal a relevé que :

- Au moment du licenciement intervenu le 16 mars 2020, Madame T était en incapacité de travail depuis le 05 février 2020 qui correspond au jour de son accident du travail. Il ne s'agissait pas d'une incapacité de longue durée et elle avait repris le travail à partir du 09 mars 2020 en sollicitant un aménagement de ses conditions de travail pour prestre en télétravail.
- L'incapacité de travail a été couverte par des certificats médicaux successifs d'une durée limitée : du 05 février 2020 au 12 février 2020, du 12 février 2020 au 29 février 2020, du 01 mars 2020 au 08 mars 2020 et enfin par un dernier certificat pour la période du 09 mars 2020 au 31 mars 2020 préconisant le télétravail.
- Aucune des pièces médicales produites au dossier de Madame T ne fait état à l'époque d'une absence de perspective de rétablissement ou d'une incapacité susceptible de se prolonger significativement.
- Il en ressort que la limitation de sa capacité ne présentait pas un caractère durable au moment du licenciement, ne répondant pas à la définition de handicap.

54. Madame T invoque également le critère protégé de l'état de santé actuel ou futur. Dans le cadre de l'examen de la demande d'indemnité pour discrimination fondée sur l'état de santé, il revient tout abord à Madame T de démontrer des faits en lien avec son licenciement qui permettent de présumer *prima facie* l'existence d'une discrimination sur la base de son état de santé actuel ou futur.

55. Il n'est pas contesté que Madame T a été victime d'un accident du travail le 05 février 2020 et que son incapacité de travail a été couverte par des certificats médicaux pour les périodes du 05 février 2020 au 12 février 2020, du 12 février 2020 au 29 février 2020, du 01 mars 2020 au 08 mars 2020 et du 9 mars 2020 au 31 mars 2020.

56. La cour considère que le seul fait que le licenciement ait eu lieu pendant une période d'incapacité est insuffisant pour constituer un élément faisant présumer une discrimination basée sur l'état de santé. Il faut d'autres éléments. En l'espèce, même si Madame T fait état de divers emails de ses supérieurs hiérarchiques indiquant que l'incapacité de travail de Madame T tombait mal, dans une période super chargée, la cour estime que ces éléments ne permettent pas de présumer un licenciement discriminatoire dès lors qu'il apparaît des éléments du dossier que Madame T travaillait effectivement pour le compte de TRAXXEO malgré son incapacité, y ayant été autorisée par son médecin à partir du 9 mars 2020 (elle avait même continué à travailler avant cette date puisque, dans un email du 9 février 2020, elle indique: « *je serai disponible pour un rdv zoom afin de faire le point sur ces livrables et discuter les éventuelles modifications à apporter sur ces derniers.* »)<sup>17</sup>. Elle a donc pu travailler sur les projets en cours sans que cela cause un préjudice à son employeur. Il est également apparu, lors des débats, que l'incapacité de travail de Madame T ne représentait aucun coût pour TRAXXEO puisque son salaire était entièrement pris en charge par l'assureur-loi. Le licenciement ne peut donc avoir été dicté par l'état de santé de Madame T.

57. La demande d'indemnité pour discrimination fondée sur l'état de santé doit dès lors être déclarée non fondée. L'appel de TRAXXEO est fondé sur ce point.

### V.3. La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

#### V.3.1. Rappel des principes de la CCT n°109

##### ➤ **Notion de licenciement manifestement déraisonnable**

58. La CCT n° 109 concernant la motivation du licenciement du 12 février 2014 s'applique en cas de licenciement d'ouvriers et d'employés, occupés dans le secteur privé et ayant une ancienneté de minimum 6 mois.

---

<sup>17</sup> Pièce 26 du dossier de TRAXXEO

59. L'article 8 de la CCT n°109 définit le **licenciement manifestement déraisonnable** comme « *le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable* ».

Cette disposition doit être interprétée en ce sens qu'est un licenciement manifestement déraisonnable, celui qui répond à au moins l'un des critères suivants<sup>18</sup>:

- le licenciement se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur et qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ;
- le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

➤ ***Indemnisation du travailleur en cas de licenciement manifestement déraisonnable***

60. L'article 9 de la CCT n° 109 prévoit qu'en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur. Cette indemnisation correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération (article 9 § 2).

61. Le commentaire de l'article 9 précise que :

*« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.*

*En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil. »*

62. Cette disposition a fait l'objet de commentaires en doctrine dans la mesure où elle ne donne pas beaucoup de précisions quant à la manière d'évaluer le montant de l'indemnité.

En 2016, S. GILSON et F. LAMBINET formulaient la proposition suivante (« *même si très caricaturale* »), à laquelle s'est ralliée une partie de la jurisprudence<sup>19</sup>, pour l'évaluation de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable :

- toute faute intentionnelle, tout acte de représailles, toute mauvaise foi contractuelle, ... devrait en principe donner lieu à la sanction maximale de 17 semaines ; il devrait

---

<sup>18</sup> Voir notamment C.trav. Bruxelles 14 avril 2021, RG 2018/AB/445 ; C.trav. Bruxelles, 15 mars 2021, inédit, R.G. n° 2018/AB/497 ; C.trav. Bruxelles, 28 juin 2019, J. T. T., 2020, p. 73 ; C.trav. Liège, div. Liège, ch.3F, 16.6.2020, R.G. n°2018/AL/679, p.12; C. trav/ Liège, div. Liège, ch.3C, 12.2.2020, R.G. n°2018/AL/781, p.9, juportal

<sup>19</sup> Voir notamment C. trav Liège (div. Liège) 2 septembre 2022, RG 2021/AL/549, Sem. Soc. 2023/19

en aller de même chaque fois que le motif réel du congé vise à contrecarrer un droit du travailleur ;

- toute légèreté blâmable, toute négligence, tout comportement inadéquat mais dénué de volonté de nuire devrait donner lieu à la sanction minimale de 3 semaines ; il en irait de même lorsque n'apparaît à l'examen aucun motif « *inavouable* » de licenciement ou encore lorsque le motif allégué est crédible mais dénué de preuve suffisante ;
- ces estimations de base pourraient être, le cas échéant, diminuées ou majorées selon notamment les antécédents du travailleur lorsqu'est en cause son attitude.

De son côté, L. PELTZER considère que c'est au travailleur qui réclame une indemnité d'en établir l'importance sur la base des règles du nouveau code civil en matière de la charge de la preuve. Il considère, en effet, que l'article 10 de la CCT 109 ne vise que les motifs de licenciement mais ne s'applique pas au quantum de l'indemnité<sup>20</sup>. Il estime en conséquence que la sanction par défaut doit être la sanction minimale, soit 3 semaines de rémunération et que celle-ci ne devrait être augmentée qu'à la condition que cette augmentation soit liée à la gradation du caractère manifestement déraisonnable. C'est ce qui permet d'objectiver la décision du juge et ce qui doit faire l'objet d'un débat contradictoire dans le cadre duquel le risque de la preuve doit principalement reposer sur le travailleur qui réclame une indemnisation plus importante<sup>21</sup>. Pour apprécier le montant de l'indemnisation, il considère que le juge ne peut tenir compte que du ou des motifs qui ont présidé à la décision de rompre le contrat de travail : ce sont ces motifs qui, le cas échéant, confèrent au licenciement un caractère (plus ou moins) manifestement déraisonnable<sup>22</sup>.

63. La notion de « *rémunération* » prévue à l'article 9 n'est pas définie dans la CCT n°109. Il n'est pas contesté par la doctrine et la jurisprudence que la rémunération de base à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité prévue à l'article 9 de la CCT est la rémunération annuelle de référence du travailleur, en ce compris les avantages acquis en vertu du contrat de travail<sup>23</sup>.

#### ➤ **Charge de la preuve**

64. La charge de la preuve du licenciement manifestement déraisonnable est réglée à l'article 10 de la CCT n° 109 :

---

<sup>20</sup> L. PELTZER, « La sanction du licenciement manifestement déraisonnable », in 10 ans d'application de la CCT 109, Anthemis, 2024, p. 342.

<sup>21</sup> L. PELTZER, op. cit, p 343

<sup>22</sup> L. PELTZER, op. cit. p.344

<sup>23</sup> A. FRY, « La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in Actualités et innovations en droit social, Anthemis – CUP – ULG 2018, p. 109 et les références citées.

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

65. La réglementation n'exclut pas que l'employeur puisse invoquer d'autres motifs que ceux repris dans la lettre de licenciement. L'employeur a toutefois la charge de la preuve des faits qu'il allègue et doit donc dans ce cas prouver la réalité du ou des motifs qui s'ajoute(nt) au(x) grief(s) invoqué(s) à l'appui du licenciement<sup>24</sup>.

66. Selon une grande partie de la doctrine à laquelle nous adhérons, si l'employeur a communiqué les motifs et que le travailleur conteste ceux-ci, l'article 10, 1<sup>er</sup> tiret de la CCT n°109 doit être interprété en ce sens que l'employeur a la charge de la preuve, à tout le moins des faits constituant les motifs du licenciement (Il doit démontrer la réalité des faits évoqués dans son courrier) tandis que le travailleur doit apporter la preuve que ce motif, le cas échéant, n'est pas la véritable cause de son licenciement, et, en tout état de cause, que le motif ayant présidé à la rupture est « *manifestement déraisonnable* ».<sup>25</sup> Il s'agit d'une application du droit commun de la preuve énoncé à l'article 8.4., al. 1 et 2 c.civ.

#### ➤ Etapes du contrôle judiciaire

67. Il se déduit de ce qui précède que le contrôle judiciaire s'effectue en plusieurs étapes<sup>26</sup> :

- Les juridictions du travail vérifient d'abord si les motifs avancés rentrent dans une des trois catégories de motifs légitimes définis par la CCT (= critère de légalité);

---

<sup>24</sup> A. Fry, op cit, p. 65 et les références citées ; C.T. Liège (div. Liège) 16 juin 2020, RG 2016/AL/679 ; C. trav. Bruxelles, 6e ch., 24 février 2020, R.G. 2017/AB/592, *J.T.T.*, 2020, p. 256

<sup>25</sup> Voir en ce sens : Trib. trav. Bruxelles (Nl.), 2<sup>e</sup> ch., 22 avril 2016, R.G. 15/153/A, inédit ; C. trav. Liège, div. Liège, 3e ch., 15 janvier 2019, R.G. 2018/AL/186, *J.T.T.*, 2019, p. 284 ; Trib. trav. Liège, div. Arlon, 3e ch., 11 octobre 2019, R.G. 18/202/A, inédit ; Loïc peltzer et Emmanuel plasschaert, "*la motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1<sup>er</sup> avril 2014*", *J.T.*, 2014, pp. 387-388 ; Steve Gilson et France Lambinet, "Fifteen shades of C.C.T. 109 – les 15 degrés du 'Manifestement déraisonnable'", dir. Hugo Mormont, in *Droit du travail tous azimuts*, Bruxelles, Larcier, 2016, pp. 368 et 369 ; A-V MICHAUX, S. GERARD, V. SOTTIAUX, Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109). Analyse critique d'une jurisprudence naissante, RDS 2018/3, p. 346 et suiv

<sup>26</sup> P. CRAHAY, "Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable", *Ors.* 2014/4, p. 9 ; A. Fry, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in *Actualités et innovations en droit social*, sous la dir. de J. Clesse et H. Mormont, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, p. 68 à 76.

- Elles contrôlent ensuite l'exactitude des motifs (= critère de réalité);
- Le juge examine si les faits dont se prévaut l'employeur sont la cause réelle du licenciement (= critère de causalité);
- Le tribunal du travail exerce enfin un contrôle marginal de la pertinence des motifs (= critère de proportionnalité). En ce qui concerne le critère de proportionnalité, il est unanimement admis que le juge ne peut sanctionner que le licenciement qui s'avère être « *manifestement* » déraisonnable, à savoir un licenciement qui, quoique fondé sur la conduite du travailleur, son aptitude ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Les juridictions du travail ne peuvent, de la sorte, sanctionner que l'employeur dont il est évident/dont il saute aux yeux que la décision est déraisonnable

Si la cour, dans le cadre de cet examen, répond par l'affirmative à une question, elle doit examiner la suivante. Par contre, si la cour, répond par la négative à la question, elle devra considérer que le licenciement est manifestement déraisonnable, sans devoir examiner les suivantes.

#### V.3.2. Application en l'espèce

68. A titre subsidiaire, Madame T postule la condamnation de TRAXXEO au paiement d'un montant provisionnel de 21.137,49 € brut correspondant à 17 semaines de rémunération à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

69. Dans un courrier du 12 mai 2020, TRAXXEO a précisé les motifs du licenciement de Madame T. Ces motifs peuvent être résumés comme suit :

- Travail non satisfaisant depuis l'entrée en fonction,
- Survenance de la pandémie.

70. Il résulte des éléments du dossier que le licenciement de Madame T est lié aux aptitudes du travailleur et aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise. S'agissant de motifs visés dans la CCT 109, **le critère de légalité est bien rempli.**

71. La cour examinera ci-après la **réalité des motifs.**

#### ➤ Travail non satisfaisant

72. TRAXXEO indique ce qui suit dans la lettre précisant les motifs du licenciement :

*« Nous vous avons engagée le 12 juin 2019 sur recommandation de tiers et avons obtenu l'autorisation d'occupation (permis b).*

*Le niveau de votre connaissance technique nous a déçus rapidement, votre rôle concret devenait de retranscrire les informations que l'équipe vous donnait mais nous avons prolongé l'expérience en nous disant que cela pouvait s'améliorer avec le temps peut-être.*

*C'est pourquoi en juillet 2019 vous êtes réorientée vers des tests de la solution logicielle et la documentation du produit car ce support est nécessaire et de nature à vous permettre d'assimiler totalement nos produits.*

*Le 11 septembre 2019 vous est reprochée votre absence prise sans respecter les règles internes. A cette occasion nous vous écrivons que vous ne saisissez pas bien la proposition de Traxxéo et que vous ne vous alignez pas sur les consignes données*

*Le 30 septembre 2019 a lieu un entretien de fonctionnement et vos priorités sont précisées : la connaissance du produit et sa documentation est son objectif prioritaire et préalable à toute autre activité. Ce message signifie que cette connaissance n'était pas encore acquise. Il vous est demandé de réaliser une vidéo d'usage.*

*Le 28 novembre (soit 2 mois plus tard), nous recevons votre réalisation vidéo (durée de 2 minutes). La qualité n'est pas acceptable et nous vous le disons en vous laissant le temps nécessaire pour améliorer le travail*

*Vous nous livrez la seconde version le 28.01.2020 (à nouveau 2 mois plus tard). Je vous indique que la vitesse de réalisation n'est pas compatible avec nos objectifs.*

*Le 09/02 vous envoyez 5 enregistrements dont la qualité est à retravailler (...)*

*Tout ceci nous fait constater :*

*(i) Que vous ne donniez pas de signes d'épanouissement au sein de TRAXXEO*

*(ii) Que vos délais de réalisation étaient trop lents et la qualité trop faible*

*(iii) Que vous maîtrisiez insuffisamment nos produits et les technologies sous-jacentes*

*(iv) Qu'il fallait de nouvelles ressources pour le service support, choses que vous ne pouviez donner*

*(...) ».*

73. TRAXXEO explique encore, en termes de conclusions, que :

- Madame T a été engagée pour effectuer une fonction de scrum-master dont la mission principale est de s'assurer que la méthodologie soit bien effectuée, respectée par l'ensemble de l'équipe. Elle devait animer, coordonner les équipes. Cette fonction nécessitait de bien connaître le produit, d'être autonome et d'avoir une force de persuasion.
- Durant l'été 2019, TRAXXEO se rendra compte que Madame T ne dispose pas des qualités pour effectuer la fonction de scrum-master. Elle va donc l'accompagner dans différentes tâches simples permettant de s'acclimater au produit Traxxéo.
- Pour pouvoir se développer au sein de la société, il était utile qu'elle comprenne le produit Traxxéo : plateforme. C'est pour cette raison que la société Traxxéo lui demandera de se focaliser sur (i) la production de tutoriels et (ii) les tests de la

plateforme. Ces tâches étaient sa priorité. Il s'est avéré qu'elle ne parvenait pas à produire des vidéos de bonne qualité :

- Fin septembre, TRAXXEO lui demandera d'effectuer une vidéo pour guider les utilisateurs de la plateforme<sup>27</sup>. Madame T a rendu le projet de vidéo 2 mois plus tard qui ne répondait pas aux consignes<sup>28</sup>. Le projet final sera rendu 2 mois plus tard, le 28 janvier 2020<sup>29</sup>. Des modifications devront encore être effectuées.
- Le 31 janvier 2020, une réunion a eu lieu, durant laquelle TRAXXEO fait part à Madame T de ses remarques concernant sa première vidéo. Un courrier a été adressé, suite à la tenue de la réunion, à Madame T dans lequel TRAXXEO rappelle qu'elle prend trop de temps pour réaliser des vidéos. Elle souligne qu'« *Il faut être capable de produire 1 vidéo /jour* »<sup>30</sup>.
- La vidéo est alors à nouveau modifiée. Le 11 février 2020, TRAXXEO lui a remis un rapport dans lequel elle souligne que : « *la première vidéo est bonne moyennant quelques modifications. Les autres vidéos montrent qu'on peut gagner en efficacité si tu fais d'abord une proposition de script de texte du contenu avant de mettre en oeuvre.* »
- Finalement, aucune de ces vidéos ne seront utilisées par TRAXXEO.

74. La cour constate que :

- La fonction de Scrum-master recouvre bien d'autres tâches que celles relatives aux vidéos. Or, TRAXXEO ne dit rien au sujet de la qualité de ces autres prestations accomplies avant qu'elle ne doive se consacrer entièrement aux vidéos. De son côté, Madame T dépose des pièces montrant qu'elle remplissait des dizaines de tâches avec plusieurs clients, et assurait un suivi complet de celles-ci auprès du reste de l'équipe<sup>31</sup> ;
- Les pièces produites ne confirment pas les critiques relatives à la qualité des vidéos. La pièce 10 indique en effet que 3 jours pour une vidéo c'est trop mais indique également que la vidéo est de bonne qualité ;
- Les pièces produites ne permettent pas de constater qu'il a fallu 4 mois pour produire une seule vidéo ;

---

<sup>27</sup> Pièce 7 de TRAXXEO

<sup>28</sup> Pièce 8 de TRAXXEO

<sup>29</sup> Pièce 9 de TRAXXEO

<sup>30</sup> Pièce 10 de TRAXXEO

<sup>31</sup> Voir pièces 39 à 43 de Madame T

- Aucun rapport n'a été dressé concernant ce qui a été discuté lors de la réunion du 31 janvier 2020 ;
- Le rapport du 11 février 2020 n'est pas produit ;
- Seul le courriel du 11 septembre 2019 constitue une critique explicite adressée à Madame T, Monsieur J lui reprochant de s'être absentée pour une formation sans l'accord de ses responsables et son manque de compréhension des consignes et demandes.

75. La cour considère dès lors que les griefs relatifs à la qualité du travail de Madame T ne sont pas établis.

➤ **Survenance de la pandémie du Covid-19**

76. TRAXXEO indique que :

- bien que le confinement n'eût pas encore été décrété, il était certain qu'il allait l'être tout prochainement. Dans ce contexte, elle a anticipé les conséquences néfastes d'une telle pandémie. Les conséquences n'étaient pas totalement inconnues, on connaissait la situation vécue en Chine et en Italie. Il était certain qu'on allait subir le même sort.
- L'une des mesures préconisées était de demander aux indépendants, qui travaillaient pour TRAXXEO, de diminuer leurs prestations de services (-35%). Un courrier a été envoyé à l'ensemble des indépendants le 17 mars en ce sens<sup>32</sup>.
- En outre, les employés de Traxxéo ont été mis en chômage pour force majeure covid19 à temps plein jusqu'en fin mai 2020.
- Il est certain que dans ce contexte de dépression majeure où il y aurait un « avant » et un « après » Covid19, il était aussi établi que Madame T ne serait pas une ressource-clé pour la relance des activités. Maintenir son contrat devenait un non-sens.
- Dans les faits, il s'est avéré que la société Traxxéo a effectivement subi les conséquences néfastes de la pandémie. Les clients de Traxxéo sont essentiellement des sociétés actives dans le secteur de la construction. Le lock-down a entraîné l'arrêt du secteur de la construction et a provoqué l'arrêt de tous les projets en cours. Ceci a eu pour conséquence une chute drastique de revenus issus du hardware, c'est-à-dire, issus des ventes de matériels connectés et des services (installations, projet management).

---

<sup>32</sup> Pièce 17 de TRAXXEO

77. Tout comme le tribunal, la cour considère que TRAXXEO peut difficilement faire admettre que, dès le 16 mars 2020, soit au tout début de la pandémie en Belgique (à un moment où le confinement n'avait pas encore été décrété), elle ait pu prévoir les conséquences sur ses activités justifiant la nécessité de licencier rapidement Madame T. La seule pièce 15 constituée de deux mails de clients n'est pas suffisante pour établir un motif économique justifiant le licenciement. Ces mails sont en outre postérieurs à la rupture, étant daté des 03 avril 2020 et 15 mai 2020. L'email du 15 mars 2020 émanant de C L préconise effectivement certaines mesures pour limiter l'impact financier de la crise à venir mais la mention « *prendre acte pour H* » n'est pas suffisamment précise pour déterminer la décision qui avait été prise et ses motifs. Les éléments dont fait état TRAXXEO découlent également d'une situation postérieure au 16 mars 2020.

78. En conclusion, les motifs du licenciement ne sont pas suffisamment établis.

79. A supposer que l'on considère que la pandémie du Covid-19 constituait un motif pour le licenciement de Madame T, force est de constater que ce licenciement n'était pas raisonnable dans le contexte de crise sanitaire, le gouvernement ayant rapidement annoncé des mesures pour soutenir les entreprises et permettre aux travailleurs de percevoir le chômage temporaire pour force majeure coronavirus et en tenant compte de la situation de séjour de Madame T, liée à son contrat de travail.

80. Le licenciement de Madame T doit dès lors être considéré comme manifestement déraisonnable et Madame T peut prétendre à l'indemnité prévue dans la CCT n°109.

81. Quant au quantum de l'indemnité, la cour estime que celle-ci doit être limitée à 3 semaines de rémunération, eu égard à la faible ancienneté de Madame T, et de la situation de crise sanitaire qui a eu un impact sur les activités des entreprises dès mars 2020. La cour relève également que Madame T a continué à percevoir une rémunération à charge de l'assureur-loi jusque mi-décembre 2020. A l'audience du 14 janvier 2020, il a été confirmé que Madame T avait retrouvé un autre emploi après la fin de son incapacité.

82. TRAXXEO sera dès lors condamné à payer à Madame T la somme de **3.554,05 €** brut (61.603,52 €/52 x 3 semaines) à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

83. Ce chef de demande est partiellement fondé. Le jugement sera partiellement réformé.

#### V.4. Dommages et intérêts pour abus du droit de licencier

##### V.4.1. Principes

84. Reprenant les principes développés par la cour de cassation, l'article 1.10, al.2 du (nouveau) code civil dispose qu'il y a abus de droit lorsqu'un droit est exercé d'une manière "*qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et raisonnable placée dans les mêmes circonstances*"<sup>33</sup>.

85. Le fait de faire usage de son droit de rompre son contrat de travail n'est pas en soi constitutif d'une faute ; il faut pouvoir établir que ce droit a été utilisé de manière abusive. On considère que le licenciement du travailleur revêt un caractère abusif notamment<sup>34</sup> lorsqu'il est détourné de sa finalité, donné sans intérêt (suffisant, légitime, raisonnable) pour l'employeur ou en retirant un avantage disproportionné par rapport à la charge corrélative pour le travailleur, dans l'intention de nuire, à titre de sanction disproportionnée par rapport au dommage causé, avec légèreté ou dans des circonstances fautives<sup>35</sup> ou exercé dans un but autre que celui pour lequel il a été créé.<sup>36</sup>

86. Pour qu'il y ait abus de droit de licencier, il faut que 3 conditions soient réunies<sup>37</sup>:

1° *une faute* : cette faute doit être distincte du non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail.

2° *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.

3° *un lien de causalité* : il faut que le dommage particulier découle des circonstances qui ont accompagné le licenciement.

En résumé, pour avoir droit à une indemnisation particulière en raison d'un licenciement abusif, le travailleur doit prouver, outre l'abus de droit, l'existence d'un préjudice spécifique distinct du préjudice forfaitairement réparé par l'indemnité compensatoire de préavis en lien causal avec l'abus de droit.

87. La charge de la preuve repose sur l'employé<sup>38</sup>.

#### V.4.2. Application en l'espèce

---

<sup>33</sup> Cette disposition reprend la définition développée par la cour de cassation en la matière voir Cass., 10 septembre 1971, *R.W.*, 1971-72, 321 ; Cass., 12 décembre 2005, *Chr.D.S.*, 2007, p. 39 et *J.T.T* 2006, p.155

<sup>34</sup> L. PELTZER et E. PLASSCHAERT, « La motivation du licenciement : les nouvelles règles pour tous les travailleurs à partir du 1<sup>er</sup> avril 2014. », *J.T.T* 2014, p. 378.

<sup>35</sup> voy. J. Clesse et A. Mortier, « Le contrôle des motifs du licenciement et le licenciement abusif des employés » in *Le licenciement abusif*, Anthémis, 2009, p. 27

<sup>36</sup> Voir aussi C.trav. Bruxelles 4 juillet 2023, RG 2020/AB/273, disponible sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

<sup>37</sup> W. VAN EERCKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social – Droit du travail*, édit. 2023-2024, tome III, p. 2565.

<sup>38</sup> W. VAN EERCKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social – Droit du travail*, édit. 2023-2024, p. 2566.

88. Madame T sollicite la condamnation de TRAXXEO au paiement d'un montant provisionnel de 10.000 € évalué *ex aequo et bono* à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts.

89. Elle fait valoir que l'abus de droit résulte du fait qu'elle a été licenciée trois semaines après avoir été reconnue en ITT à 100% suite à un accident du travail et qu'elle venait de rappeler à son employeur, quelques jours avant d'être licenciée, de réaliser les démarches nécessaires afin de pouvoir prolonger son permis de séjour.

90. Elle indique avoir subi les dommages suivants :

- Sentiment d'injustice ;
- Sa demande de séjour illimité, déposée le 30 décembre 2019, a été refusée le 20 mai 2020<sup>39</sup>.
- En procédant à son licenciement abrupt durant la période de son incapacité de travail, Madame T était incapable de signer un nouveau contrat de travail qui aurait pu lui permettre d'avoir un permis de travail et donc renouveler son titre de séjour.
- De surcroît, sa liberté de circulation et de voyager pendant cette période était difficile en raison de la crise sanitaire. Ne pouvant quitter le sol belge, elle n'a pas pu se déplacer et être présente à côté de son père pendant son hospitalisation au mois d'avril 2020 et elle n'a pas davantage pu assister aux funérailles de sa grand-mère décédée au mois d'août 2020, ni soutenir sa mère pendant ce triste événement, qui l'a fortement bouleversée psychologiquement.
- Elle a aussi dû annuler la célébration de son mariage prévu en mois de juillet 2020 à Tunis avec toute sa famille et celle de son mari, tout en subissant les frais d'annulation pour toutes les prestations prévues lors de cet événement ainsi que son voyage de noce qui est toujours en attente...

91. La cour n'aperçoit pas en quoi le fait de licencier Madame T pendant son incapacité de travail constituerait un abus de droit. Madame T ne prouve pas que ce licenciement a été opéré dans l'intention de lui nuire ou de créer un dommage disproportionné. En l'occurrence, il ressort des éléments du dossier que le licenciement de Madame T n'a eu aucun impact réel sur la situation de séjour même si son permis de travail n'a pas été renouvelé étant donné qu'elle a continué à percevoir une rémunération à charge de l'assureur-loi pendant plusieurs mois. Madame T n'établit pas qu'elle a été empêchée de voyager en Tunisie pour un motif lié à sa situation de séjour alors qu'il est établi que les voyages étaient impossibles en raison de la pandémie à tout le moins jusque juillet 2020. Aucun document n'est produit concernant l'annulation de son mariage à Tunis.

92. Par ailleurs, le sentiment d'injustice vanté n'est pas distingué du dommage couvert par l'indemnité compensatoire de préavis. La Cour du travail de Bruxelles a estimé qu'elle ne

---

<sup>39</sup> Pièce 36 du dossier de Madame T

percevait pas en pas en quoi le sentiment d'injustice ressenti, qui est probablement commun à la plupart des ruptures décidées unilatéralement par l'employeur, constituerait un dommage moral distinct de celui déjà couvert par l'indemnité compensatoire de préavis<sup>40</sup>.

93. La cour considère dès lors que la demande de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier doit être déclarée non fondée. Le jugement sera réformé sur ce point.

## V.5. Les dépens

### V.5.1. Principes

94. L'article 1017, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire dispose que « *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. (...)* ».

95. Conformément à l'article 1017, alinéa 3, du Code judiciaire, l'indemnité de procédure doit être répartie entre les parties en tenant compte des demandes pour lesquelles chacune d'elles obtient gain de cause ou succombe.

96. 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 dispositif<sup>41</sup>.

### V.5.2. Application en l'espèce

97. Madame T postule la condamnation de TRAXXEO au paiement des dépens de la procédure, liquidés 3.250 € à titre d'indemnité de procédure pour la procédure devant le tribunal et 3.750 € pour la procédure en appel.

98. De son côté, Madame T demande la condamnation de Madame T à une indemnité de procédure de 4.200 € pour chaque instance.

99. La cour constate qu'il s'agit d'un litige évaluable en argent et que le montant des demandes de Madame T s'élève à 43.511 €. L'indemnité de procédure de base correspondante s'élève en principe à 3.250 € pour la procédure devant le tribunal (prise en

---

<sup>40</sup> C. trav Bruxelles, 21 décembre, 2020/AB/702 consulté sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

<sup>41</sup> Cass., 13 janvier 2023, C.22.0158.N, JT, 2023, p. 174 ; J.-F. Van Drooghenbroeck, « Indemnité de procédure et principe dispositif », JT, 2023, p. 175.

délibéré le 15 mars 2022), et 3.924,42 € pour la procédure en appel (prise en délibéré après le 1<sup>er</sup> mars 2025<sup>42</sup>).

100. Concrètement, la cour constate que Madame T succombe en grande partie dans le cadre de la présente procédure, mais pas totalement, la demande relative à un montant complémentaire pour l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ayant été déclarées partiellement fondées.

101. En conséquence, la cour estime qu'il y a lieu de répartir les dépens comme suit:

- 80 % à charge de Madame T;
- 20 % à charge de TRAXXEO

102. Concrètement, la condamnation aux dépens se répartit comme suit :

- Pour la procédure devant le tribunal :
  - 650 € (20 %) à charge de TRAXXEO;
  - 2.600 € (80 %) à charge de Madame T.
- Pour la procédure devant la cour
  - 784,88 € (20 %) à charge de TRAXXEO ;
  - 3.139,54 (80 %) à charge de Madame T.

Madame T sera également condamnée au paiement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne BAJ pour la procédure devant le tribunal (20 €) dont elle s'est déjà acquittée et TRAXXEO sera condamnée au paiement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne BAJ pour la procédure devant la cour (22 €).

#### **VI. La décision de la cour du travail**

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire,**

- Déclare l'appel principal recevable et partiellement fondé ;
- Déclare l'appel incident recevable mais non fondé
- Réforme le jugement ;

---

<sup>42</sup> Les indemnités de procédure ont été indexées au 1<sup>er</sup> mars 2025

- Et, statuant à nouveau :
  - Condamne TRAXXEO à payer à Madame T la somme de **772,23 €** brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis;
  - Condamne TRAXXEO à payer à Madame T la somme de **3.554,05 €** brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
  - Déboute Madame T de sa demande d'indemnité pour discrimination basée sur l'état de santé ;
  - Déboute Madame T de sa demande de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier ;
- Condamne les parties aux dépens des deux instances répartis comme suit :
  - Pour la procédure devant le tribunal :
    - 650 € (20 %) à charge de TRAXXEO;
    - 2.600 € (80 %) à charge de Madame T.
  - Pour la procédure devant la cour
    - 784,88 € (20 % ) à charge de TRAXXEO ;
    - 3.139,54 (80 %) à charge de Madame T.
- Met à charge de Madame T la contribution de 20 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne pour la procédure devant le tribunal, dont elle s'est déjà acquittée et de TRAXXEO la contribution de 22 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne pour la procédure devant la cour, dont elle s'est déjà acquittée.

Cet arrêt est rendu et signé par :

P.B, conseiller à la cour du travail de Mons, déléguée à la cour du travail de Bruxelles par ordonnance du 22 juillet 2025 prise en application de l'article 113bis du Code judiciaire,  
P. M, conseiller social au titre d'employeur,  
G. H, conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de X. B, greffier

X. B

G. H

P. M

P. B

et prononcé, à l’audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 18 février 2026, où étaient présents :

P.B, conseiller à la cour du travail de Mons, déléguée à la cour du travail de Bruxelles par ordonnance du 22 juillet 2025 prise en application de l’article 113bis du Code judiciaire,  
X. B, greffier

X. B

P. B