



Expédition

Numéro du répertoire 2022 /
Date du prononcé 28 novembre 2022
Numéro du rôle 2020/AB/572
Décision dont appel 18/861/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail ouvrier
Arrêt contradictoire
Définitif

La S.P.R.L. « BAGUI-SERVICES », inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0477.565.840 (ci-après « la SPRL »),
dont le siège social est établi à 1030 Bruxelles, boulevard Lambermont, 276,

partie appelante au principal,
partie intimée sur incident,
représentée par Maître

contre

Madame T.

partie intimée au principal,
partie appelante sur incident,
représentée par Maître

☆

☆ ☆

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail (ci-après « loi du 3.7.1978 »).

1. Indications de procédure

La cour a pris connaissance des actes et pièces de la procédure et notamment :

- le jugement de la 4^e chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 12.7.2019, R.G. n°18/861/A, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 25.9.2020 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747, CJ, rendue le 9.12.2020 ;
- les conclusions remises pour M.T le 9.6.2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse remises pour la SPRL le 27.12.2021 ;
- le dossier de M.T (27 pièces) ;
- le dossier de la SPRL (13 pièces) ;
- les notes de dépens actualisées déposées à l'audience du 24.10.2022.

La cause a été introduite à l'audience publique de la 6^e chambre du 2.11.2020. A cette audience, la cause est renvoyée au rôle particulier en vue de sa mise en état.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 24.10.2022.

Aucune conciliation n'a pu être obtenue.

En application de l'article 747, §4, CJ, les parties marquent leur accord exprès à l'audience quant aux dates effectives de la remise et de l'envoi de leurs conclusions respectives, encore qu'elles puissent différer de celles initialement fixées.

Les débats ont été clos.

Monsieur _____, avocat général, a alors déposé un avis écrit et en a remis une copie aux parties. Il a ensuite exposé à l'audience le contenu de cet avis.

Les parties ont été informées qu'elles avaient le choix, soit de répliquer oralement et immédiatement, soit de répliquer par écrit dans un délai fixé par la cour.

Elles ont fait choix de répliquer oralement.

La cause a été prise en délibéré à cette même audience du 24.10.2022.

2. Les faits

La SPRL exploite une entreprise de titres-services. Elle ressortit à la sous-commission paritaire pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité (CP n°322.01).

Le 13.10.2014, M.T a été engagée par la SPRL dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée et à temps plein dans un régime de 38 heures par semaine. Les tâches suivantes lui étaient assignées dans le régime des titres-services : nettoyage, lessive, repassage, course, aide au déplacement pour personne à mobilité réduite¹.

A partir du 27.10.2016, M.T est tombée en incapacité de travail. Le certificat médical du 27.10.2016 délivré à cette occasion par son médecin traitant indiquait comme cause de l'incapacité « *dépression – burn out* ». L'incapacité a été prolongée par la suite. Les certificats remis à partir du 1.12.2016 par le même médecin feront, eux, état de « *dépression post harcèlement* »².

Le 2.12.2016, l'organisation syndicale de M.T adressa à la SPRL la lettre de doléances suivante à la SPRL avec demande de régularisation pour les postes suivants³ :

- remboursement des frais de transport pour tous les mois prestés depuis le début de l'occupation, à l'exception du mois d'octobre 2014 ;
- mention sur les fiches de paie d'un temps de travail de 36 heures par semaine, alors que celui-ci est de 38 heures par semaine ;
- chèques-repas plus délivrés depuis octobre 2015 ;
- paiement du solde resté impayé (au vu des fiches de paie) de la rémunération des mois de mars 2016 à novembre 2016.

Faute de réaction, un rappel a été envoyé à la SPRL le 13.12.2016⁴.

Dans une courriel du 21.2.2017, donnant suite à un entretien du 25.1.2017, l'organisation syndicale de M.T a transmis à la SPRL le calcul de l'intervention patronale due dans les frais de transport⁵.

Par lettre recommandée du 17.2.2017, la SPRL a notifié à M.T sa décision, non autrement motivée, de rompre le contrat avec effet immédiat à la date du 27.2.2017, moyennant paiement d'une indemnité de rupture correspondant à un préavis de 12 semaines⁶.

¹ Pièce 1 – dossier M.T

² Pièces 19 – dossier M.T

³ Pièce 2 – dossier M.T

⁴ Pièce 3 – dossier M.T

⁵ Pièce 4 – dossier M.T

⁶ Pièce 5 – dossier M.T

Par lettre recommandée du 27.2.2017, M.T a demandé à son employeur de lui communiquer les motifs concrets de son licenciement⁷.

La lettre, elle-même, porte l'adresse suivante :

Bagui-Services Sprl
Bld Lambermont 276
1030 Schaerbeek

Le récépissé d'envoi recommandé indique, lui, l'adresse suivante :

Mme El F.
Bagui-Services
Bld Lambermont 276
1030 Schaerbeek

Le 28.2.2017, Madame EL F. , épouse du gérant de la SPRL, a accusé réception du pli recommandé.

Parallèlement, le 27.2.2017 aussi, l'organisation syndicale de M.T a rappelé à la SPRL sa lettre du 13.12.2016 demeurée sans réponse⁸.

Le formulaire C4, daté du 10.3.2017, reprend comme motif précis du chômage⁹ : « *Restructuration de la société suite à la demande de l'ONEM. Perte de clients du à une maladie prolongée* ». C'est la signature de Madame EL F. qui figure sur ce C4 en regard de la place réservée à la signature de l'employeur.

Le 17.5.2017, l'organisation syndicale de M.T a réécrit à la SPRL pour lui rappeler ses précédentes lettres des 2.12.2016, 13.12.2016 et 27.2.2017 restées sans réponse, de même que pour lui réclamer le paiement du solde de l'indemnité de rupture, d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 17 semaines et d'une amende civile de 2 semaines, ainsi que le reclassement professionnel. M.T y contestait en outre son licenciement dans les termes suivants¹⁰ :

« (...) Notre affiliée conteste son licenciement. Elle prétend que vous avez mis fin au contrat de travail dès qu'elle a réclamé ses droits contractuels et suite au fait

⁷ Pièce 6 – dossier M.T

⁸ Pièce 7 – dossier M.T

⁹ Pièce 15 – dossier M.T

¹⁰ Pièce 8 – dossier M.T

qu'elle soit en incapacité de travail. Or c'est suite à vos manquements concernant ses rémunérations (payées partiellement) et son horaire contractuel qu'elle est tombée dans un état dépressif. De plus, vous avez eu connaissance des maux dont elle souffre. Selon notre affiliée, vous avez aussi procédé à son licenciement par pure répression. Elle soutient que son licenciement n'est pas basé sur des motifs raisonnables (...) »

Dans un courriel du 29.5.2017, la SPRL a informé l'organisation syndicale des régularisations intervenues et à venir. Le courriel émane de et est signé par Madame EL F. .

Par pli recommandé du 29.5.2017, la SPRL a envoyé à M.T la lettre suivante datée du 1.3.2017 et contenant les motifs du licenciement¹¹ :

« (...) Votre licenciement a pour motif économique, nous rencontrons actuellement des difficultés financières et avons effectué une restructuration dans la société suite à une demande de Onem qui nous demande de réduire le chômage économique pour le personnel.

N'ayant pas de clients et de travail actuellement à proposer à notre personnel plusieurs licenciements ont été effectués depuis le début de cette année.

Et je suis navré de vous informer suite à votre longue maladie et perte de clients, nous n'aurions plus de travail à vous proposer à votre retour (...) »

Par un courriel du 1.6.2017, l'organisation syndicale de M.T a confirmé à la SPRL avoir reçu des paiements et lui a communiqué les montants restant à régler¹².

S'en est suivi un échange de courriels et certains paiements sont encore intervenus.

Par une requête du 22.2.2018, M.T. a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles du présent litige.

Par jugement du 12.7.2019, le tribunal a déclaré la demande recevable et partiellement fondée.

Par une requête reçue au greffe de la cour de céans le 25.9.2020, M.T a interjeté appel dudit jugement.

¹¹ Pièce 10 – dossier M.T

¹² Pièce 11 – dossier M.T

3. Les demandes originaires et le jugement dont appel

3.1. Les demandes

M.T demandait au tribunal de condamner la SPRL à lui payer :

- la somme de 915,89 € au titre d'amende civile ;
- à titre principal :
 - o la somme de 11.906,65 € au titre d'indemnité en réparation d'un préjudice subi du fait d'une discrimination lors du licenciement ;
 - o 1 € provisionnel au titre d'indemnité pour faits de harcèlement moral durant l'occupation ;
- à titre subsidiaire :
 - o la somme de 7.785,12 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
 - o la somme de 2.500 € au titre d'indemnité en raison des circonstances vexatoires entourant son occupation et son licenciement ;

Elle demandait aussi au tribunal de condamner la SPRL à lui délivrer les fiches de paie et fiches fiscales conformes aux condamnations et aux motifs du jugement pour les autres chefs de demandes, sous peine d'une astreinte de 25€ par jour de carence et par document manquant courant à l'expiration d'un délai de 30 jours prenant cours à partir de la signification du jugement.

3.2. Le jugement du 12.7.2019 :

Le premier juge a statué comme suit :

« Statuant contradictoirement ;

Dit la demande recevable et partiellement fondée comme suit ;

Condamne [la SPRL] à payer à M.T, sous déduction des retenues légales :

- *la somme de 915,89 € au titre d'amende civile à majorer des intérêts au taux légal à dater du 2 mai 2017 (date d'exigibilité) ;*
- *la somme brute de 4.121,55 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, sous déduction des retenues légales, à majorer des intérêts au taux légal sur le brut à dater du 27 février 2017;*

Condamne [la SPRL] à délivrer une fiche de paie et une fiche fiscale conformes aux condamnations ;

Dit qu'à défaut de délivrance desdits documents à l'expiration du délai de 30

jours à dater du prononcé du présent jugement, [la SPRL] sera redevable à M.T d'une astreinte de 25€ par jour de retard et par document, sans que, ce faisant, le total des astreintes puisse dépasser la somme maximale de 1.000 € ;

Dit la demande non fondée pour le surplus;

Condamne [la SPRL] à supporter ses propres dépens ainsi que ceux de M.T en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 1.320 € et les droits de greffe de 20 € (...) »

4. Les demandes en appel

4.1. La SPRL demande à la cour de :

- à titre principal :
 - déclarer l'appel de la SPRL fondé ;
 - déclarer l'appel incident à tout le moins non fondé ;
 - réformer le jugement dont appel et, en conséquence :
 - ✓ déclarer les demandes de M.T irrecevables ou, à tout le moins, non fondées ;
 - ✓ en débouter M.T ;
 - condamner M.T aux entiers dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure prévues par l'article 1022, CJ, dont l'indemnité de procédure d'appel liquidée au montant de base de 1.430 € ;
- à titre subsidiaire, limiter la condamnation de la SPRL, compte tenu des moyens développés par elle.

4.2. Formant appel incident par voie de conclusions, M.T demande à la cour de :

- déclarer l'appel principal de la SPRL recevable, mais non fondé ;
- déclarer l'appel incident recevable et fondé et, en conséquence :
 - à titre principal :
 - ✓ confirmer le jugement, en ce qu'il condamne la SPRL au paiement de la somme de 915,89 € au titre d'amende civile, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 2.5.2017 ;
 - ✓ condamner la SPRL au paiement de :
 - ◆ 11.906,65 € au titre d'indemnité en réparation du préjudice subi du fait d'une discrimination lors du licenciement ;
 - ◆ 1 € provisionnel au titre d'indemnité pour faits de harcèlement moral durant l'occupation ;

- à titre subsidiaire, condamner la SPRL au paiement des sommes de :
 - ✓ 7.785,12 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
 - ✓ 2.500 € au titre d'indemnité en raison des circonstances vexatoires entourant l'occupation de M.T et son licenciement ;
- condamner la SPRL à payer les intérêts légaux, compensatoires et judiciaires sur les montants dus précités et les dépens, en ce compris les frais d'inscription de la cause à hauteur de 20 €;
- condamner la SPRL à délivrer les fiches de paie et fiches fiscales « conformes aux condamnations et aux motifs du jugement à intervenir pour les autres chefs de demandes », sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de carence et par document manquant, courant à l'expiration d'un délai de 30 jours « à partir de la signification du jugement ».

5. Sur la recevabilité

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux, le jugement entrepris n'ayant pas été signifié. Il est partant recevable. Il en va de même de l'appel incident

6. Sur le fond

6.1. Quant à l'amende civile due en application de la CCT n°109

6.1.1. Le cadre légal

Aux termes de l'article 4 de la CCT n°109, le « *travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin* ».

L'article 5 de la CCT n°109 régit la forme et le délai dans lesquels l'employeur doit apporter une réponse :

« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur. »

La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »

L'article 6 de la CCT n°109 envisage également la communication d'initiative par l'employeur :

« Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »

Une amende civile est prévue par l'article 7 de la CCT n°109 dans les circonstances suivantes :

« Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération. »

L'amende civile doit être calculée sur la rémunération en cours¹³. Il convient ainsi de prendre en compte la rémunération annuelle de référence du travailleur, en ce compris les avantages acquis en vertu du contrat de travail¹⁴.

6.1.2. Le jugement a quo

Le premier juge a fait droit à la demande de M.T au terme du raisonnement suivant :

« Le contrat de travail de M.T a pris fin le 27 février 2017.

M.T a demandé à connaître les motifs de son licenciement par courrier recommandé du 28 février 2017 à savoir dans les deux mois suivant la rupture.

Le récépissé du courrier recommandé du 28 février 2017 mentionne :

*Mme EL F.
Bagui-Services
Bd Lambermont 276
1030 Schaerbeek*

Le courrier lui-même indique comme destinataire :

*Bagui-Services Sprl
Bld Lambermont 276
1030 Schaerbeek*

Il n'est pas contesté que Madame EL F. est l'épouse du gérant de [la SPRL] et qu'elle s'occupait de la gestion du personnel.

En tout état de cause, le nom de la société figure tant sur le récépissé que sur le courrier.

La demande de motivation a donc bien été adressée à l'employeur.

[la SPRL] n'établit pas y avoir répondu par courrier recommandé dans un délai de deux mois.

Son courrier recommandé du 29 mai 2017 a été envoyé en dehors du délai requis.

¹³ CT Bruxelles, 4^e ch, 13.7.2021, R.G. n^os. 2017/AB/882 et 2018/AB/727, p.24

¹⁴ V. en ce sens aussi : Ariane FRY, « La C.C.T. n^o109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », dir. Jacques CLESSE et Hugo MORMONT, *in* Actualités et innovations en droit social, CUP, vol. 182, Liège, Anthemis, 2018, p.54, n^o100, avec la jurisprudence et la doctrine citées

La demande est fondée. Le calcul effectué par M.T inclut la rémunération horaire, les chèques-repas et la prime de fin d'année proratisée tandis que celui avancé par [la SPRL] se fonde uniquement sur la rémunération horaire.

L'amende civile doit être calculée sur base de la rémunération annuelle de référence en ce compris les avantages évaluables en argent.

Par conséquent, [la SPRL] est condamnée à payer une amende civile de 915,89 € à M.T (457,95 € x 2). »

6.1.3. La décision de la cour

La cour se rallie à ce raisonnement conforme au texte et à l'esprit de la CCT n°109.

Ainsi et contrairement à ce que soutient encore la SPRL à titre principal, il faut considérer que, dans les circonstances précises de l'espèce, en date du 27.2.2017, M.T a bien adressé à son employeur une demande tendant à connaître les motifs concrets de son licenciement notifié le 17.2.2017, cela en respectant les formes et le délai prescrit par l'article 4 de la CCT n°109.

La SPRL confirme à l'audience que Madame EL F. était l'épouse du gérant de la SPRL et qu'elle s'occupait de la gestion du personnel.

C'est d'ailleurs également elle qui, plus tard, a signé le C4 de M.T pour l'employeur.

La lettre du 27.2.2017 renseigne bien la SPRL comme destinataire de l'envoi, de même que son adresse. La circonstance que le récépissé d'envoi recommandé mentionne en plus le nom de Madame EL F. ne change rien au fait que l'envoi était bien destiné à la SPRL et non à Madame EL F. et qu'il comportait la bonne adresse.

Cet envoi est régulier.

Par ailleurs, le formalisme des articles 4, 5 et 6 de la CCT n°109 permet au travailleur de manifester sa volonté de contraindre son employeur à faire connaître de manière claire, indiscutable et en toute transparence les motifs concrets qui ont présidé à la décision de licencier et, ensuite, à l'employeur d'y réserver la suite voulue dans un cadre convenu dont la principale vertu est de prévenir et réduire tout risque de contestation.

A supposer donc même que M.T ait eu connaissance des motifs de son licenciement avant l'envoi par la SPRL de la lettre du 29.5.2017, ce que la SPRL ne démontre pas, il ne pourrait lui être reproché d'avoir abusé de son droit de se voir communiquer les motifs concrets du licenciement en inscrivant sa démarche dans le cadre strict et protecteur de l'article 4 de la

CCT n°109 ni davantage de celui de réclamer le paiement de l’amende civile sanctionnant le non-respect par la SPRL de sa propre obligation découlant de l’article 5 de la CCT n°109.

La demande subsidiaire de la SPRL de voir constater dans le chef de M.T un exercice abusif de son droit d’obtenir le paiement de l’amende civile prévue par l’article 7 de la CCT n°109 manque donc de fondement.

Il s’ensuit que M.T était, elle, bien fondée à réclamer la condamnation de la SPRL au paiement de cette amende civile correspondant à deux semaines de rémunération et que M.T a correctement chiffrée à la somme de 915,89 € en prenant en compte la rémunération annuelle de référence.

L’appel de ce chef est rejeté.

6.2. Quant à l’indemnité pour cause de discrimination fondée sur l’état de santé actuel ou futur

6.2.1. Discrimination : textes, principes, régime probatoire et indemnisation

6.2.1.1. Textes et principes

La loi du 10.5.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination¹⁵ transpose en droit belge la directive 2000/78/CE du Conseil de l'Union européenne du 27.11.2000¹⁶ et s'applique, à l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne notamment les relations de travail¹⁷, ce qui inclut la décision de licenciement¹⁸.

La liste des critères protégés comprend « *l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale* »¹⁹. Cette liste est plus étendue dans la loi du 10.5.2007 que dans la directive 2000/78/CE. Le critère de « *l'état de santé actuel ou futur* » en particulier est spécifique au droit belge.

¹⁵ Ci-après « loi du 10.5.2007 »

¹⁶ v. article 1er de la loi du 10.5.2007

¹⁷ v. article 5, §1er, 5°, de la loi du 10.5.2007

¹⁸ v. article 5, §2, 3°, de la loi du 10.5.2007

¹⁹ v. article 4, 4°, de la loi du 10.5.2007 – c’est la cour qui souligne

La loi du 10.5.2007 interdit toute forme de discrimination, directe ou indirecte²⁰. Les discriminations directes et indirectes sont elles-mêmes fonction de distinctions directes ou indirectes.

Selon l'article 4, 7°, de la loi du 10.5.2007, la discrimination directe s'entend de la distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II intitulé « *Justification des distinctions* ».

La distinction directe est définie par l'article 4, 6°, comme étant « *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* »²¹.

Pour qu'il y ait distinction et donc discrimination directe, il faut ainsi la réunion de trois éléments²² :

- une différence de traitement (un traitement moins favorable) ;
- entre des personnes se trouvant dans une situation comparable ;
- un lien causal entre le traitement incriminé et le critère protégé.

La discrimination directe pourrait tout aussi bien être observée au sein d'un groupe de personnes marquées par le même critère protégé. S'agissant ainsi du handicap, la Cour de justice de l'Union européenne souligne que s'il « *est vrai que les hypothèses de discrimination fondée sur le handicap, au sens de la directive 2000/78, sont, en règle générale, celles dans lesquelles des personnes handicapées font l'objet d'un traitement moins favorable ou subissent un désavantage particulier par rapport à des personnes ne présentant pas de handicap, la protection conférée par cette directive serait amoindrie s'il devait être considéré qu'une situation dans laquelle une telle discrimination se produit au sein d'un groupe de personnes présentant toutes un handicap échappe, par définition, à l'interdiction de la discrimination qu'elle édicte au seul motif que la différence de traitement s'opère entre personnes handicapées* »²³.

Le lien causal entre le critère protégé et le traitement défavorable peut n'être que partiel, de sorte qu'une discrimination est susceptible d'être identifiée quand bien même le traitement défavorable est en lien causal à la fois avec un critère protégé et d'autres motifs²⁴.

²⁰ v. article 14 de la loi du 10.5.2007

²¹ c'est la cour qui souligne

²² v. Doc. parl., Ch., sess. 2006-2007, n°51-2722/001, p. 40 ; v. aussi C. BAYART et C. DIETEREN, « *Recente rechtspraak van het Hof van Justitie met betrekking tot de ras- en kaderrichtlijn* », in Actualités du droit de la lutte contre la discrimination – Actuele topics discriminatierecht, die Keure, la Charte, 2010, p.54, n°46

²³ CJUE, 26.1.2021, affaire C-16/19, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, point 35, curia.europa.eu

²⁴ CT Bruxelles, 4° ch., 10.9.2019, R.G. n°2018/AB/23, J.T.T., 2019, p. 482

Bien qu'établie, une distinction directe peut ne pas être constitutive de discrimination directe fondée sur le critère protégé, lorsqu'elle est justifiée sur la base d'une des dispositions du titre II de la loi du 10.5.2007, intitulé « *Justification des distinctions* », dont l'article 7 qui dispose 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 caractère approprié des moyens doit permettre de constater qu'ils sont aptes à atteindre le but légitime invoqué. Leur caractère nécessaire renvoie plutôt à la vérification d'un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but poursuivi²⁵. En d'autres termes, l'examen du caractère approprié et nécessaire des moyens utilisés consistera à vérifier si ces moyens permettent d'atteindre l'objectif légitime poursuivi, sans que cela n'excède ce qui est nécessaire pour y parvenir et donc sans porter une atteinte excessive aux intérêts légitimes de la personne qui subit la différence de traitement²⁶.

Selon l'article 4, 9°, de la loi du 10.5.2007, la discrimination indirecte s'entend de la distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II intitulé « *Justification des distinctions* ».

La « *distinction indirecte* » est définie comme « *la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés* »²⁷.

L'existence d'une distinction indirecte requiert ainsi la réunion des éléments suivants :

- une ou plusieurs personnes caractérisées par un critère protégé ;
- une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre (ci-après « le critère neutre ») ;
- un désavantage particulier pour les personnes caractérisées par le critère protégé par rapport à d'autres personnes, en raison de l'emploi du critère neutre.

L'occurrence d'une distinction indirecte se vérifie donc à l'aune d'un test comparatif, lequel doit permettre d'isoler le critère protégé comme étant le seul qui puisse en définitive expliquer la différence de traitement découlant de l'emploi d'un critère à première vue neutre. En d'autres mots, le procédé est propre à manifester le lien de causalité éventuel qui unit le traitement défavorable au critère protégé, encore que la distinction soit suscitée par un critère apparemment neutre. Ce test requiert que la comparaison se fasse entre des

²⁵ CT Bruxelles, 4^e ch., 9.1.2019, R.G. n°2016/AB/380, p.12; v. aussi CT Bruxelles, 4^e ch., 12.7.2022, R.G. n°2019/AB/450, p.23

²⁶ V. en ce sens à propos d'une discrimination directe fondée sur l'âge : CJUE, 12.10.2010, affaire C-499/08, Andersen, points 32 et 36, curia.europa.eu

²⁷ v. article 4, 8°, de la loi du 10.5.2007

catégories de personnes se trouvant dans des situations comparables, en dehors du critère protégé²⁸. C'est en ce sens que le désavantage invoqué doit être « *particulier* ».

Aux termes de l'article 9 de la loi du 10.5.2007, toute « *distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte,*

- *à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires; ou,*
- *à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place. »*

6.2.1.2. La charge de la preuve

L'article 28, § 1^{er}, de la loi du 10.5.2007 aménage la charge de la preuve en ces termes²⁹ :

« 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 ».

S'agissant de la discrimination directe, l'article 28, §2, précise que par « *faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement:*

- 1°. *les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou*
- 2°. *les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence. »*

Pour la discrimination indirecte, l'article 28, §3, ajoute que, par « *faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :*

- 1° *des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou*
- 2° *l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou*
- 3° *du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable. »*

Le critère de distinction intrinsèquement suspect est le critère « *qui affecte et défavorise manifestement plus de personnes partageant un critère protégé* »³⁰.

²⁸ v. en ce sens à propos des implications de la méthode comparative : Doc. parl., Ch., sess. 2006-2007, n°51-2720/009, pp. 75-76

²⁹ c'est la cour qui souligne

³⁰ Doc. parl., Ch., sess. 2006-2007, n°51-2720/009, p. 81

Plutôt qu'un véritable renversement de la charge de la preuve, l'article 28 de la loi du 10.5.2007 instaure un mécanisme de « *partage de la charge de la preuve* »³¹. Il n'y a rien d'automatique et la victime doit préalablement établir les faits qui permettraient de présumer *prima facie* l'existence d'une discrimination. Autrement dit, elle ne peut se contenter d'alléguer l'existence d'une discrimination, mais doit apporter suffisamment d'éléments qui la révèlent. Ce n'est que si elle parvient à faire constater l'apparence d'une discrimination que le basculement ou le glissement interviendra et que le défendeur devra prouver qu'en dépit de cette apparence aucune attitude discriminatoire ne peut lui être imputée³². Cette apparence qui reposera sur un faisceau d'indices ne doit pas déboucher sur une certitude, mais sur une probabilité suffisante.

Un glissement de la charge de la preuve ne peut s'opérer qu'après que la victime ait prouvé des faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination et, sous « *peine de donner un effet au simple soupçon, à la rumeur ou au pur sentiment, ces faits doivent être des éléments objectivables et précis* »³³.

Dans son arrêt du 12.2.2009, la Cour constitutionnelle précise encore que³⁴ :

« B.93.3. (...) 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 (...) 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 (...)

B.93.4. Les faits allégués par la personne qui s'estime victime d'une discrimination (...) ne bénéficient pas par eux-mêmes d'une force probante particulière. Le juge doit apprécier conformément aux règles du droit commun la réalité des éléments qui lui seront soumis (...)

B.93.5. Il ressort également des travaux préparatoires qu'il ne peut être fait usage d'instruments qui peuvent donner lieu au renversement de la charge de la preuve qu'après la survenance de faits qui pourraient être considérés comme une

³¹ Doc. parl., Ch., sess. 2006-2007, n°51-2722/001, p. 34

³² v. en ce sens quant à la nécessité d'établir une « *apparence* », mais à propos d'une discrimination sur la base du sexe : CJCE, 10.3.2005, affaire C-196/02, Nikoloudi, point 74, curia.europa.eu

³³ CT Bruxelles, 4^e ch., 14.11.2017, R.G. n°2015/AB/532, p.14, inédit

³⁴ C. const., 12.2.2009, n°17/2009 – c'est la cour qui souligne

discrimination, et il ne s'agit jamais d'un contrôle proactif (Doc. parl., Chambre, 2006-2007, DOC.51-2720/009, pp.70, 71 et 79) (...) »

Il « convient de ne pas apprécier d'une manière trop stricte les présomptions de l'existence d'une discrimination liée à un critère protégé que la victime doit apporter, sous peine de ne pas atteindre l'objectif du législateur qu'il soit européen ou belge, de protéger la partie la plus faible à travers le système de partage de la charge de la preuve, dont ce législateur sait qu'elle aura bien souvent des difficultés à rapporter la preuve qu'elle a été victime d'une discrimination liée à un critère protégé car l'auteur n'en fera aucune publicité mais agira dans l'ombre (...) Dans sa recherche de la vérité, la jurisprudence accepte de prendre en compte les circonstances dans lesquelles une personne protégée a été victime d'un traitement défavorable pour en déduire la preuve d'une présomption de discrimination liée à un critère protégé (...) »³⁵.

La discrimination directe a ceci de particulier qu'elle présente *a priori* une plus grande visibilité, par le fait précisément qu'elle s'appuie directement sur le critère protégé (ex. : faire une offre d'emploi réservée exclusivement aux hommes, relier un barème de rémunération au sexe, réserver une possibilité de promotion à un homme, ...).

6.2.1.3. L'indemnisation

L'article 18, §1^{er}, de la loi du 10.5.2007, prévoit la possibilité pour la victime d'une discrimination d'obtenir une indemnisation de son préjudice correspondant, selon son choix, soit à une somme forfaitaire, soit au dommage réellement subi par elle, auquel cas elle devra prouver l'étendue du préjudice subi.

L'indemnité forfaitaire est fixée comme suit par l'article 18, §2, de la loi du 10.5.2007 :

- 1° l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixée à un montant de 650 €; ce montant est porté à 1300 € dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telle la gravité du préjudice moral subi ;
- 2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une

³⁵

CT Bruxelles, 4e ch., 8.1.2020, R.G. n°2017/AB/97, pp.17-18, terralaboris

discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°.

6.2.2. La décision du tribunal

Le premier juge a déclaré non fondée la demande de M.T pour les motifs suivants :

« (...) Il appartient à M.T d'établir des faits qui permettent de présumer qu'elle a été licenciée en raison de son état de santé actuel ou futur.

Le Tribunal constate que la lettre de rupture et le formulaire C4 se réfèrent à la maladie de M.T. Cependant, l'un comme l'autre évoquent, comme cause directe du licenciement, la décision de l'ONEM.

La perte de clients est présentée comme justifiant le licenciement de M.T suite à cette décision administrative.

Ce n'est donc pas l'état de santé qui est visé par les explications de l'employeur mais la décision de l'ONEM et le manque de travail.

Le fait que la lettre de l'ONEM n'impliquait pas de licencier M.T ne permet pas de présumer une quelconque discrimination.

M.T ne prouve aucun élément précis et concret de nature à laisser présumer qu'elle aurait fait l'objet d'une discrimination basée sur son état de santé. »

6.2.3. La décision de la cour

6.2.3.1. L'existence d'une discrimination

La SPRL conteste la demande d'indemnité pour licenciement discriminatoire fondé sur l'état de santé actuel ou futur et fait valoir que :

- À titre principal :
 - M.T ne justifie pas avoir subi un traitement moins favorable qu'un autre travailleur se trouvant dans la même situation qu'elle, hormis l'état de santé ;
 - la lettre du 29.5.2017 de la SPRL n'évoque qu'incidemment et accessoirement la longue absence de M.T pour incapacité de travail au titre de motif du choix porté sur M.T parmi les personnes licenciées. Autrement dit, la longue absence de M.T pour incapacité de travail n'apparaît pas avoir été « *le motif déterminant* » de son licenciement ;

- il est établi que le licenciement est intervenu à la suite de la réception d'une lettre de l'O.N.Em. du 30.1.2017 qui requérait de la SPRL qu'elle adopte des mesures afin de réduire le nombre de jours de chômage temporaire ;
 - la SPRL a procédé au licenciement d'autres travailleurs avec celui de M.T ;
 - tout au plus pourrait-il être question d'une discrimination fondée sur l'état de santé passé ;
- A titre subsidiaire : le licenciement de M.T a été opéré « *afin de satisfaire à l'exigence de l'ONEM de voir réduit le recours au chômage économique* », ce qui constitue un « *but légitime* » au sens de l'article 7 de la loi du 10.5.2007 ;

La lettre de l'O.N.Em. du 30.1.2017 à laquelle se réfère la SPRL est libellée comme suit³⁶ :

« (...) L'enquête a révélé que vous n'étiez pas en mesure de justifier de manière satisfaisante le taux élevé de chômage, de sorte que l'on peut douter du bien-fondé de la suspension de l'exécution du contrat de travail en application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

ENGAGER DU PERSONNEL ET AU MEME TEMPS MIS LES TRAVAILLEURS EN CHOMAGE TEMPORAIRE. IL EST NECESSAIRE DE REVOIR L ORGANISATION.

Je vous invite à prendre, dans les mois à venir, les mesures nécessaires pour diminuer le nombre de jours de chômage temporaire.

Après 9 mois, une nouvelle enquête sera menée et la situation sera réévalué. S'il s'avère alors que le taux de chômage trop élevé perdure et que vous n'avez pas ou pas suffisamment fourni d'efforts pour faire diminuer ce taux de chômage, la conséquence pourra être que le chômage temporaire ne sera plus accepté et que plus aucune allocation ne sera par conséquent octroyée. Le chômage sera alors considéré comme structurel et non plus comme la conséquence d'un manque de travail pour raisons économiques (...) »

Pour établir son droit à l'indemnité forfaitaire prévue par l'article 18, §2, 2°, de la loi du 10.5.2007, M.T, qui s'estime victime d'une discrimination, doit démontrer l'existence de faits laissant présumer une discrimination sur la base de son état de santé actuel ou futur au sens de l'article 4, 4°, de la loi du 10.5.2007. Si elle y parvient, il incomberait ensuite à la SPRL de démontrer qu'elle ne s'est pas rendue coupable de discrimination.

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*

³⁶

Pièce 11 – dossier SPRL

du travailleur au moment de la mesure litigieuse et dans le futur par rapport à ce moment »³⁷ et s'oppose à l'état de santé passé.

Le recours aux travaux préparatoires, singulièrement à ceux de la loi du 25.2.2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15.2.1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, ne se justifie donc pas sur ce point, même si la loi du 10.5.2007 en est « l'héritière »³⁸ et cultive le principe de « conservation de l'acquis »³⁹.

Au demeurant, il n'est pas faux de souligner, en tirant argument desdits travaux préparatoires, que, par les mots « état de santé actuel ou futur », le législateur a voulu viser les tests génétiques prévisionnels et d'autres tests médicaux prédictifs⁴⁰. Par contre, il est réducteur et contraire au sens clair de ces mots d'en déduire qu'il n'y aurait pas place pour d'autres applications⁴¹ ⁴². Il est tout aussi contraire à l'article 4, 4°, de la loi du 10.5.2007, d'affirmer dans le même élan que le concept d'état de santé actuel ou futur « ne renvoie pas à l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, mais uniquement à des "phénomènes périphériques", tels que les tests prédictifs »⁴³.

L'adoption du critère protégé de l'« état de santé actuel ou futur » par loi du 10.5.2007 se concilie parfaitement avec les dispositions de la loi du 3.7.1978. 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 3.7.1978, un congé puisse être donné par l'employeur pendant la suspension de l'exécution du contrat visée à l'article 31, § 1^{er}⁴⁴, 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 10.5.2007⁴⁵. La cour ne peut donc pas suivre l'avocat général lorsqu'il postule, dans son avis écrit, qu'en vertu des articles 31, §1^{er}, 38, §§ 1 et 2, et

³⁷ CT Bruxelles, 4^e ch., 9.1.2019, R.G. n°2016/AB/380, p.11

³⁸ Doc. parl., Ch., sess. 2006-2007, n°51-2722/001, p.12

³⁹ *Ibidem*, p.17

⁴⁰ Doc. parl., Sénat, sess. extr. 1999, n°2-12/1, p.2: « *Le sexe d'une personne, son état de santé actuel ou futur (détecté par un test génétique prévisionnel), son orientation sexuelle... sont, entre autres, des caractéristiques qui motivent parfois des comportements discriminatoires* ».

⁴¹ En ce sens aussi, la cour lit dans ces mêmes travaux parlementaires que « *les tests génétiques prédictifs ne sont pas la seule manière d'envisager l'état de santé futur* », que l'auteur principal de la proposition de loi « *se rallie à cette dernière observation* » et qu'il « *ne s'agissait que d'un exemple* » (Doc. parl., Sénat, sess. 2001-2002, n°2-12/15, p.107)

⁴² V. en ce sens: CT Bruxelles, 6^e ch., 3.10.2022, R.G. n°2020/AB/522, p.54; CT Bruxelles, 4^e ch., 12.7.2022, R.G. n°2019/AB/450, p.19; CT Bruxelles, 6^e ch., 12.4.2021, R.G. n°2018/AB/443, p.14; CT Bruxelles, 4^e ch., 9.1.2019, R.G. n°2016/AB/380, p.11

⁴³ Henri FUNCK, « Licencier en cas d'absence au travail pour incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident : une discrimination en raison de l' "état de santé actuel ou futur" ? », *Chr. D. S.*, 2022-1, p.10, n°34, qui cite à cet endroit Daniel CUYPERS, « De nieuwe Vlaamse Discriminatiewetgeving », in C. BAYART et al. (dir.), *Actualité du droit de la lutte contre la discrimination, la Charte*, 2010, p. 216

⁴⁴ « *L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat* »

⁴⁵ V. aussi en ce sens : L. PELTZER et E. PLASSCHAERT, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », *J.T.*, 2014, p.386, n°38

39, § 1^{er}, de la loi du 3.7.1978, l'employeur peut, moyennant indemnité, licencier pendant une période de suspension du contrat « *en raison de l'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident* ». 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 10.5.2007 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 réclamée⁴⁶.

En la cause, au vu des éléments suivants, la cour constate que M.T invoque des faits, au sens de l'article 28, §1^{er}, de la loi du 10.5.2007, qui laissent présumer *prima facie* une discrimination directe sur la base de son état de santé actuel et futur :

- la décision de licencier a été prise le 17.2.2017, alors que M.T se trouvait toujours en incapacité de travail ;
- le motif précis du chômage repris sur le formulaire C4 complété le 10.3.2017 renvoie explicitement à une perte de clients due à une maladie prolongée ;
- dans sa lettre recommandée du 29.5.2017, la SPRL explique que, suite à la « *longue maladie* » de M.T et à une perte de clients, il n'y aurait plus de travail à lui proposer à son « *retour* », ce qui semble indiquer que l'état de santé de M.T a au moins été pris en considération dans une perspective actuelle et future ;
- dans ses conclusions, la SPRL ne cache pas que « *la longue absence* » pour incapacité de travail a motivé au moins « *accessoirement* »⁴⁷ et donc partiellement la décision de licencier. La SPRL ajoute même plus loin que cette longue absence pour maladie n'apparaît pas constituer le « *motif déterminant* »⁴⁸ du licenciement.

S'il est vrai, d'un point de vue purement chronologique, que le licenciement de M.T est intervenu dans les 15 jours qui ont suivi la lettre de l'O.N.Em. du 30.1.2017, cette proximité temporelle ne suffit pas à établir que le licenciement de M.T a été motivé par ladite lettre. Plusieurs éléments inclinent au contraire à mettre sérieusement en doute pareil lien :

- dans sa lettre du 30.1.2017, l'O.N.Em. n'incite nullement la SPRL à licencier du personnel, mais se borne à pointer un taux de chômage économique inquiétant qui pourrait être l'indice d'une cause structurelle et non plus d'un manque passager de travail pour raisons économiques ;

⁴⁶ V. en ce sens: CT Bruxelles, 6^e ch., 3.10.2022, R.G. n°2020/AB/522, p.55 ; CT Bruxelles, 4^e ch., 12.7.2022, R.G. n°2019/AB/450, p.20

⁴⁷ Conclusions de synthèse SPRL, p.22 : « (...) *l'intimée passe sous silence que cette lettre évoque en réalité seulement incidemment (et accessoirement à d'autres éléments) la longue absence de la demanderesse du chef d'incapacité de travail au titre de motif du choix de la demanderesse parmi les personnes licenciées du chef de l'exigence de l'ONEM de voir réduit le recours au chômage économique* »

⁴⁸ *Ibidem*, p.23

- en donnant une explication à ce taux de chômage économique anormal, à savoir l'incohérence qu'il y a d'engager du personnel et de déclarer en même temps des travailleurs en chômage temporaire, l'O.N.Em. pousse en revanche implicitement la SPRL à revoir sa politique d'embauche ;
- s'il a également été mis fin au contrat d'autres travailleurs à la même époque que pour M.T, il ne peut en être déduit que ces fins de contrats ont été pensées et voulues dans le cadre plus large d'une restructuration dont la lettre de l'O.N.Em. du 30.1.2017 aurait été l'élément déclencheur. Il ressort d'ailleurs de la liste du personnel produite par la SPRL en pièce 12 de son dossier que le nombre de travailleurs dont le contrat de travail a pris fin au cours de l'année 2017 est sensiblement le même que pour les années antérieures : 14 en 2017, 12 en 2016, 13 en 2015, 15 en 2014 et 15 en 2013 ;
- la SPRL affirme que, en réaction à la lettre de l'O.N.Em. du 30.1.2017, elle a mis fin dès le 31.1.2017 aux contrats de deux travailleuses⁴⁹, mais ne peut expliquer à l'audience ce qui l'aurait alors empêchée de licencier M.T au même moment ;
- le fait d'avoir mis fin dès le 31.1.2017 aux contrats de deux travailleuses pour satisfaire aux attentes de l'O.N.Em. apparaît peu cohérent au vu de l'engagement d'une autre travailleuse dès le lendemain, le 1.2.2017⁵⁰ ;
- il n'est pas contesté que M.T n'a, elle-même, jamais été mise en chômage économique.

La SPRL échoue donc aussi, de son côté, à établir qu'en dépit des apparences le licenciement n'était pas discriminatoire. En particulier, elle ne démontre pas que le licenciement de M.T a été opéré « *afin de satisfaire à l'exigence de l'ONEM de voir réduit le recours au chômage économique* »⁵¹ et encore moins que cela aurait constitué un « *but légitime* » au sens de l'article 7 de la loi du 10.5.2007.

La cour en conclut que le licenciement de M.T était motivé par son état de santé actuel et futur et qu'il est à ce titre constitutif d'une discrimination directe fondée sur ce critère protégé.

6.2.3.2. Le droit à une indemnité pour discrimination

M.T sollicite la condamnation de la SPRL au paiement de l'indemnité forfaitaire équivalente à 6 mois de rémunération brute prévue par l'article 18, §2, 2°, de la loi du 10.5.2007, soit la somme brute de 11.906,65 € (soit 457,9484 € x 26 sem).

⁴⁹ Conclusions de synthèse SPRL, p.7 ; v. aussi pièce 12 – dossier SPRL

⁵⁰ V. pièce 12 – dossier SPRL

⁵¹ Conclusions de synthèse SPRL, p.25

La rémunération brute de 457,9484 € par semaine est correctement calculée sur la base du salaire horaire brut de 11,04 € auquel s'ajoutent les avantages que sont les chèques-repas et la prime de fin d'année⁵².

L'appel incident pour ce chef de demande est fondé.

6.3. Quant à l'indemnité pour au harcèlement moral

6.3.1. Le harcèlement moral – textes, principes, régime probatoire et indemnisation

Il découle de l'article 32decies, §1/1, de la loi du 4.8.1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, que toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant le tribunal du travail pour demander des dommages et intérêts en réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail.

C'est l'article 32ter, al.1^{er}, 2°, de la loi du 4.8.1996, qui définit ce qu'il faut entendre par « *harcèlement moral au travail* », à savoir :

« ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre »

Au départ de cette définition, il est possible d'identifier les conditions suivantes requises pour qu'il soit question de harcèlement moral⁵³ :

⁵² V. détail du calcul, pièce 22 – dossier M.T

⁵³ v. en ce sens : CT Bruxelles, 4^e ch., 10.11.2021, R.G. n°2016/AB/963 ; TTF Bruxelles, 1^{ère} ch., 11.10.2019, R.G. n°18/2959/A ; v. aussi Sandra BILLY, Paul BRASSEUR et Jean-Philippe CORDIER, La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014 : aspects juridiques et pratiques, Waterloo, Kluwer, 2016, p.52

1° Identification de plusieurs conduites qui doivent former un ensemble abusif

La loi du 28.2.2014⁵⁴ a modifié la définition du harcèlement moral qui, jusque-là, exigeait « *plusieurs conduites abusives* », en y substituant « *un ensemble abusif de plusieurs conduites* ».

Les travaux préparatoires apportent l'éclairage suivant sur cette modification⁵⁵ :

« Cette modification permet de prendre en considération un ensemble de conduites qui, prises individuellement, peuvent être considérées comme bénignes mais dont l'accumulation porte atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité de la personne visée ou crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. (...) Selon M-F Hyrigoyen, "le harcèlement moral est une violence à petites touches qui ne se repère pas mais qui est pourtant très destructrice. Chaque attaque prise séparément n'est pas vraiment grave, c'est l'effet cumulatif des micro-traumatismes fréquents et répétés qui constitue l'agression." (Hyrigoyen, "malaise dans le travail: harcèlement moral — démêler le vrai du faux", Paris, Syros, p. 12-13) (...) »

Comme le rappelle la cour de céans, « *il est néanmoins toujours requis que l'ensemble des conduites présente un caractère abusif. Ce critère permet de distinguer le harcèlement moral de l'exercice non abusif du pouvoir hiérarchique de l'employeur, qui comporte le droit de surveiller et de contrôler l'exécution du travail, de donner des instructions pour l'exécution des tâches, même si elles ont pour effet d'augmenter les contraintes propres au travail, et de rappeler le travailleur à l'ordre si nécessaire* »⁵⁶. Autrement dit encore, la notion de harcèlement moral ne comprend pas les comportements qui se situent dans l'exercice normal de l'autorité par l'employeur ou ses délégués, même si le travailleur, dans sa subjectivité et son éventuelle fragilité, peut vivre mal certaines situations⁵⁷. En soi, un employeur a ainsi le droit d'adresser des avertissements sans qu'il puisse lui être reproché un comportement harcelant, mais il en irait autrement si ces avertissements devaient constituer une réaction à des revendications légitimes du travailleur ou s'ils remettaient en cause une manière de faire jusque-là admise⁵⁸.

2° Il peut s'agir de conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou à l'institution.

⁵⁴ vig. 1.9.2014, par application des dispositions de l'article 88 de l'arrêté royal du 10.4.2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail

⁵⁵ Doc. parl., Chambre, sess. ord. 2010-2011, n° 53, 3101/001, p. 33

⁵⁶ CT Bruxelles, 2^e ch., 28.6.2016, R.G. n° 2016/AB/343, *J.T.T.*, 2016, p.371 ; CT Bruxelles, 2^e ch., 25.7.2017, R.G. n°2017/AB/231

⁵⁷ CT Bruxelles, 16.10.2003, *Chr. D. S.*, 2005, p. 440 ; CT Bruxelles, 2^e ch., 5.2.2004, REF 265, juportal

⁵⁸ CT Bruxelles, 4^e ch., 10.5.2017, R.G. n°2015/AB/253

3° Ces conduites doivent se produire pendant un certain temps et lors de l'exécution du travail.

Le harcèlement moral suppose la mise en place d'un processus qui s'étale dans le temps.

L'article 32ter, al.1^{er}, 2°, de la loi du 4.8.1996, vise uniquement l'ensemble abusif de plusieurs conduites « *qui se produisent pendant un certain temps (...) lors de l'exécution de son travail* ».

Il résulte en outre de l'article 32bis de la loi du 4.8.1996 que le comportement prohibé vise tant les employeurs et les travailleurs, que certaines personnes assimilées, qui entrent en contact avec les travailleurs « *lors de l'exécution de leur travail* ».

Les faits survenus pendant une période de suspension de l'exécution du contrat de travail ne peuvent donc pas, en principe, être pris en compte pour apprécier l'existence d'un harcèlement moral au travail au sens de l'article 32ter, al.1^{er}, 2°. En revanche, ces mêmes faits pourraient apporter un éclairage utile pour la compréhension et l'étalement d'autres faits pertinents.

4° Ces conduites visent individuellement un travailleur ou une personne assimilée

Dans cette même logique d'atteinte individuelle, c'est ainsi au travailleur qui considère « *être l'objet* » de harcèlement moral que l'article 32nonies de la loi du 4.8.1996 ouvre la possibilité d'introduire une demande d'intervention psychosociale informelle ou une demande d'intervention psychosociale formelle.

5° Ces conduites doivent avoir pour objet ou pour effet :

- soit de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de la personne qui en est l'objet ;
- soit de mettre en péril son emploi ;
- soit de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

À ce propos, la cour de céans commente : « *L'usage des termes 'ayant pour objet ou pour effet' indique qu'il n'est pas requis, pour qu'une conduite soit retenue dans l'ensemble de conduites constitutif de harcèlement moral, qu'elle soit intentionnelle ou destinée à nuire. Il suffit que la conduite fasse partie de l'ensemble abusif qui produit les effets visés par la loi pour qu'elle puisse être reprochée* »⁵⁹. En un mot, sont visés tant les comportements intentionnels que non intentionnels.

⁵⁹ CT Bruxelles, 2^e ch., 28.6.2016, R.G. n° 2016/AB/343, *J.T.T.*, 2016, p.371 ; CT Bruxelles, 2^e ch., 25.7.2017, R.G. n°2017/AB/231 ; CT Bruxelles, 2^e ch., 18.1.2018, R.G. n°2016/AB/991

6° Ces conduites peuvent se manifester notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

La panoplie des conduites incriminées est des plus larges. Sans prétendre à l'exhaustivité, elles peuvent se traduire aussi bien à travers des attitudes, des gestes, des actes, des expressions faciales, des écrits, des paroles, des poses, des signes.

Le harcèlement se marque en principe par son unilatéralité et c'est ce qui le distinguerait à première vue du conflit.

Sur cette base, on peut admettre que « *l'existence de conflits, de tensions ou même d'une ambiance de travail exécrationnelle ne suffisent pas à établir l'abus dans le chef de l'employeur* »⁶⁰. Pour autant, il ne peut être exclu que des conduites constitutives de harcèlement moral au sens de l'article 32ter de la loi du 4.8.1996 puissent être constatées au cœur même d'une situation de conflit⁶¹.

Le régime probatoire du harcèlement moral est fixé par l'article 32undecies de la loi du 4.8.1996 qui dispose que :

« Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse. »

Le dispositif mis en place est celui d'un « *partage de la preuve* » s'inspirant du mécanisme existant en matière de discrimination et visant, d'une part, à garantir l'effectivité de la protection de la victime et, d'autre part, à éviter que la victime doive rapporter la preuve d'un fait négatif, à savoir l'absence d'autre raison au traitement défavorable dont elle est l'objet que la discrimination ou le harcèlement⁶². Il y a ici la recherche d'un « *équilibre qui tient compte du fait que face à des indices de harcèlement, l'employeur a une meilleure disposition à prouver le motif réel de sa décision* »⁶³.

⁶⁰ S. BILLY, P. BRASSEUR et J-P CORDIER, *La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014: aspects juridiques et pratiques*, Kluwer, Waterloo, 2016, p. 69 et la jurisprudence citée par les auteurs)

⁶¹ V. en ce sens CT Bruxelles, 4^e ch., 10.11.2021, R.G. n°2016/AB/963, p.68 : « *Sans doute que le harcèlement constaté a dégénéré en un conflit de personnes. Peut-être aussi que, malgré un rapport de forces inégal dans le modèle classique dominant-dominé, M.A. ne s'est pas toujours laissé dire et a réagi à ce qu'il percevait à raison comme une injustice. Peut-être enfin M.D. a-t-elle été elle-même affectée par la tension engendrée par cette situation. Il n'en demeure pas moins que la conduite harcelante de M.D. s'est bien manifestée, telle que constatée par la cour, de 2009 à 2014, dans les conditions légales fixées par l'article 32ter, al.1^{er}, 2^o, de la loi du 4.8.1996.* » ; v. aussi CT Liège, ch. 2A, div. Liège, 10.9.2018, R.G. n°2017/AL/496, p. 29, terralaboris

⁶² CT Bruxelles, 4^e ch., 24.10.2012, R.G. n°2011/AB/10, strada lex

⁶³ *ibidem*

C'est ainsi au demandeur d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral ou sexuel au travail. S'il y parvient, c'est alors à l'autre partie de démontrer qu'il n'y a pas eu de harcèlement⁶⁴.

Les faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement doivent être décrits avec suffisamment de précision dans le temps et dans l'espace et être imputables à des personnes identifiables, faute de quoi ils sont invérifiables pour le juge et le défendeur ne peut en apporter la preuve contraire⁶⁵. Sont ainsi « *exclues les rumeurs, allégations, impressions et perceptions personnelles qui ne présentent pas un caractère objectif et ne sont pas de nature à être prouvées* »⁶⁶.

Des faits non datés pourraient néanmoins être pris en compte s'ils n'étaient pas contestés⁶⁷. Par ailleurs, le défaut d'indication des lieu et date des faits invoqués comme constitutifs de harcèlement moral au travail pourrait aussi être admis, lorsque ces faits sont décrits avec les circonstances qui permettent au défendeur de les identifier, de les situer et de les contredire.

Les faits permettant de présumer l'existence du harcèlement peuvent être prouvés par toute voie de droit⁶⁸.

L'indemnisation du préjudice causé par des faits de harcèlement moral au travail est régie par l'article 32decies, §1/1, de la loi du 4.8.1996, qui offre l'option suivante à la victime en son alinéa 2 :

« En réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'auteur des faits est redevable de dommages et intérêts correspondant, au choix de la victime :

1° soit au dommage réellement subi par elle, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage;

2° soit à un montant forfaitaire correspondant à trois mois de rémunération brute. Le montant s'élève à six mois de rémunération brute dans l'une des trois hypothèses suivantes:

a) les conduites sont liées à un critère de discrimination visé dans les lois tendant à lutter contre les discriminations;

b) l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime;

⁶⁴ v. aussi en ce sens : CT Bruxelles, 2^e ch., 18.1.2018, R.G. n°2016/AB/991

⁶⁵ v. aussi dans ce sens : Jean-François NEVEN, France LAMBINET et Steve GILSON, « Le partage du fardeau de la preuve en matière de harcèlement et de discrimination », *R.D.S.*, 2013, pp. 448-449 et la jurisprudence citée ; J.-P. CORDIER et P. BRASSEUR, *Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits...*, *Etudes pratiques de droit social*, 2009, pp 138-139 et la jurisprudence citée

⁶⁶ Jean-François NEVEN, France LAMBINET et Steve GILSON, *op. cit.*, p. 448 et la jurisprudence citée

⁶⁷ CT Bruxelles, 4^e ch., 10.5.2017, R.G. n°2015/AB/253, p.17

⁶⁸ CT Liège, 15^e ch., 12.3.2009, R.G. n°034757, p.42, juportal

c) en raison de la gravité des faits. »

6.3.2. La décision du tribunal

Le premier juge a rejeté la demande pour les motifs suivants :

« M.T n'apporte pas la preuve de faits qui laissent présumer un harcèlement moral au sens de la loi du 4 août 1996.

Elle met en exergue :

- *un échange de sms, incomplet, laissant apparaître l'existence d'un différend entre elle et l'épouse du gérant au sujet d'un remboursement;*
- *des manquements contractuels (arriérés de rémunération).*

Ces seuls éléments sont insuffisants à établir la preuve dont elle a la charge.

Les rapports médicaux faisant état de harcèlement ne peuvent en démontrer l'existence vu que le médecin traitant de M.T les ayant établis n'a pu se fonder que sur les déclarations unilatérales de cette dernière (...) »

6.3.3. La décision de la cour

6.3.3.1. M.T invoque les faits suivants qui seraient, à ses yeux, constitutifs de harcèlement moral au travail :

- elle subissait des pressions de la part de l'épouse du gérant, Madame EL F. , qui s'occupait de la gestion (a) ;
- la SPRL ne respectait pas ses droits de travailleur (b).

a) Les pressions de la part de Madame EL F.

M.T a été déboutée en première instance de sa demande de remboursement d'une somme nette de 1.400 € constituant son pécule de vacances 2016 qu'elle prétendait avoir versé à Madame EL F. . De son côté, la SPRL soutenait que M.T devait effectivement rembourser à Madame EL F. un prêt de 7.000 € consenti à titre personnel, que le remboursement devait être assuré au moyen des pécules de vacances de M.T, mais que M.T s'en était abstenue⁶⁹.

Il ressort des conclusions des parties et des débats à l'audience que c'est dans ce contexte que doivent se comprendre les messages électroniques qu'ont échangés M.T et Madame EL F. à une date indéterminée et qui font l'objet de la pièce 21 du dossier de M.T.

⁶⁹ V. jugement *a quo*, p.17

La lecture de ces messages révèle un échange vif au cours duquel les deux protagonistes campent fermement sur leurs positions respectives. A la fin de cet échange, Madame EL F. se montre toutefois plus menaçante :

- « *arrête de me chercher sinon je mets fin avec toi car tu me monte à la tête* » ;
- « *Jai jamais vu une personne comme toi qui tiens tête* » ;
- « *je veux rien savoir je veux mon argent sinon ça va chauffé* ».

La cour en infère que Madame EL F. a bien fait pression sur M.T pour qu'elle lui rembourse son prêt au moyen du pécule de vacances.

b) Le non-respect des droits de travailleur

Laconiquement, M.T expose à ce sujet qu'elle « *devait également constater que la société ne respectait pas ses droits de travailleur* »⁷⁰.

A l'audience, pour étayer ses dires, M.T renvoie aux courriers de son syndicat des 2.12.2016 et 13.12.2016 invitant la SPRL à la couvrir de ses droits pour plusieurs postes : frais de transport, chèques-repas, arriérés de rémunération...

La matérialité des manquements qui lui sont imputés à travers ces courriers n'est pas contestée par la SPRL et celle-ci paraît d'ailleurs avoir entre-temps veillé à honorer ses obligations, si l'on en croit son courriel au syndicat du 29.5.2017 et les annexes⁷¹.

Il n'est pas soutenu par M.T qu'elle aurait interpellé la SPRL sur ces difficultés plus tôt au cours de son occupation ni même qu'elle aurait pris conscience, avant le 2.12.2016, des manquements de son employeur.

6.3.3.2. De l'analyse qui précède, la cour ne retient en définitive que deux faits attribués, pour l'un, à Madame EL F. (semble-t-il dans un contexte privé) et, pour l'autre, à la SPRL, qui ne révèlent pas un ensemble de conduites pouvant être qualifié d'abusif et qui ne permettent pas de laisser présumer l'existence de harcèlement moral au travail.

La circonstance qu'à partir du 27.10.2016, M.T soit tombée en incapacité de travail pour « *dépression – burn out* » et le fait qu'à partir du 1.12.2016 les certificats de prolongation aient fait état de « *dépression post harcèlement* » ne sont pas nécessairement à mettre en lien avec les faits précités et ne conduisent pas la cour à reconsidérer la situation.

Il s'ensuit qu'aucune indemnité n'est due à M.T sur la base de l'article 32decies, §1/1, de la loi du 4.8.1996.

L'appel incident est rejeté sur ce point.

⁷⁰ Conclusions M.T, p. 18

⁷¹ V. pièce 9 – dossier M.T

6.4. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

A titre subsidiaire, M.T demande à la cour de condamner la SPRL au paiement d'une somme de 7.785,12 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Le premier juge a fait droit à cette demande.

La cour a, pour sa part, confirmé la décision du premier juge en ce qui concerne la demande d'amende civile et a ensuite fait droit à la demande d'indemnité du fait d'une discrimination fondée sur son état de santé actuel ou futur.

Ces deux demandes étaient formulées à titre principal par M.T.

Aucune indemnité n'est partant due pour licenciement manifestement déraisonnable et l'appel est fondé dans cette mesure.

6.5. Quant à l'indemnité de 2.500 €

A titre subsidiaire encore, M.T postule la condamnation de la SPRL au paiement d'une somme de 2.500 € « *au titre d'indemnité en raison des circonstances vexatoires entourant l'occupation de M.T et son licenciement, vu les mauvais traitements subis et le manque de respect de la représentante de l'employeur conduisant à une incapacité de travail en raison d'un état dépressif et vu le sentiment d'injustice vécu* ».

Le premier juge a rejeté cette demande.

La cour a confirmé la décision du premier juge en ce qui concerne la demande d'amende civile et a ensuite fait droit à la demande d'indemnité du fait d'une discrimination fondée sur son état de santé actuel ou futur.

Ces deux demandes étaient formulées à titre principal par M.T.

L'indemnité réclamée de 2.500 € n'est par conséquent pas due et le jugement *a quo* doit être confirmé dans cette même mesure.

6.6. Quant à la délivrance des documents sociaux sous astreinte

Le premier juge a condamné la SPRL à délivrer une fiche de paie et une fiche fiscale conformes aux condamnations, comme demandé par M.T.

Il a également fait droit à la mesure d'astreinte préconisée, à savoir qu'à défaut de délivrance desdits documents à l'expiration du délai de 30 jours à dater du prononcé du jugement, la SPRL serait redevable d'une astreinte de 25 € par jour de retard et par document, sans que, ce faisant, le total des astreintes puisse dépasser la somme maximale de 1.000 €.

Au vu de ce qui a été décidé *supra*, le jugement entrepris doit également être confirmé sur ce point, en ce compris concernant l'astreinte que la cour juge raisonnable et proportionnée, compte tenu des difficultés rencontrées fin 2016 par M.T pour être totalement remplie de ses droits face à son employeur.

6.7. Quant aux dépens

Conformément à l'article 1017, al.1^{er}, CJ, le « *jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé* ».

Toutefois, selon l'article 1017, al.4, CJ, lorsque les parties succombent respectivement sur quelque chef de demande, les dépens peuvent être compensés dans la mesure que le juge apprécie. Cette faculté donnée au juge peut être appliquée simplement dans la situation où le demandeur n'obtient pas totalement gain de cause et n'est pas subordonnée à la condition que les parties aient formé des demandes réciproques⁷².

Aux termes de l'article 1018 CJ, les dépens comprennent l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 CJ.

L'article 1022, al.2, CJ, dispose que le Roi établit les montants de base, minima et maxima de l'indemnité de procédure « *en fonction notamment de la nature de l'affaire et de l'importance du litige* ».

Le premier juge a régulièrement condamné la SPRL au paiement des dépens de M.T liquidés à 1.320 € à titre d'indemnité de procédure, outre la somme de 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

La cour n'entend pas faire application de l'article 1017, al.4, CJ, en l'espèce pour les dépens d'appel, même si, dans l'absolu, il peut être constaté que M.T n'obtient pas totalement gain de cause en degré d'appel. En effet, M.T ne succombe très concrètement en la cause qu'en ce qui concerne sa demande d'indemnité pour des faits de harcèlement moral au travail. Cette demande n'est toutefois chiffrée qu'à 1 € provisionnel. Elle ne pèse donc aucunement dans le montant de l'indemnité de procédure liquidée au montant de base pour les

⁷² Hakim BOULARBAH, « Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure », dir. Hakim BOULARBAH et Frédéric GEORGES, *in* Actualités en droit judiciaire, CUP, Bruxelles, Larcier, 2013, pp. 352-353, et la jurisprudence citée

demandes évaluables en argent comprises entre 10.000 € et 20.001 €, soit le montant de 1.540 €⁷³, auquel il convient encore d'ajouter 20 € à titre de contribution d'appel au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

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

Statuant après un débat contradictoire ;

Après avoir pris connaissance de l'avis non conforme du ministère public, en ce qui concerne la demande d'indemnité pour discrimination, et conforme, en ce qui concerne la demande d'indemnité pour harcèlement moral au travail ;

Déclare l'appel principal recevable et très partiellement fondé dans la mesure ci-après ;

En conséquence, met à néant le jugement entrepris en ce qu'il condamne la S.P.R.L. « BAGUI-SERVICES » à payer à Madame T. la somme brute de 4.121,55 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

Déclare l'appel incident recevable et en partie fondé, dans la mesure ci-après ;

En conséquence, condamne la S.P.R.L. « BAGUI-SERVICES » à payer à Madame T. la somme brute de 11.906,65 € à titre d'indemnité pour discrimination directe fondée sur l'état de santé actuel ou futur, à majorer des intérêts moratoires au taux légal et ensuite des intérêts judiciaires ;

Confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

En application de l'article 1017, al. 1^{er}, CJ, condamne la S.P.R.L. « BAGUI-SERVICES » au paiement des dépens d'appel de Madame T. liquidés à :

- 1.540 €, à titre d'indemnité de procédure ;
- 20 €, à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Ainsi arrêté par :

, conseiller,

⁷³ Montant de base indexé à la date du 1.4.2022

, conseiller social au titre d'employeur désignée par une ordonnance du 8.9.2022 (rép. 2022/1982),

, conseiller social suppléant-ouvrier siégeant conformément à l'ordonnance de service,

Assistés de , greffier

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6^{ème} chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 28 novembre 2022, où étaient présents :

, conseiller,

, greffier