



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 11 juin 2024
Numéro du rôle 2020/AB/666
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 17 septembre 2020 15/10048/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

Mme T D,

Appelante,
représentée par Maître B-H V, avocat à Bruxelles.

contre

La S.A. S BELGIUM, BCE 0427.627.864, dont le siège est établi à 1070 Bruxelles ;

Intimée,
représentée par Maître H-F L, avocat à Watermael-Boitsfort.

*

*

*

Vu le jugement prononcé le 17 septembre 2020 par la 3^{ème} chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles,

Vu la requête d'appel reçue au greffe de la Cour le 16 novembre 2020,

Vu l'ordonnance du 1^{er} février 2021,

Vu les conclusions et les dossiers des parties,

Entendu les parties à l'audience du 14 mai 2024,

Vu l'avis déposé à cette audience par M. H. F, Avocat général.

I. ANTECEDENTS

Les principaux faits de la cause peuvent être résumés comme suit.

1. Le 2 juillet 2012, Mme T est entrée au service de la S.A. S, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité de service manager, au sein de l'équipe du *customer service* qui est chargée d'assurer le suivi opérationnel des clients de l'entreprise. Le travail était assuré par des équipes composées d'un service manager et d'un service coordinateur.
2. Fin 2012, la société S a effectué une première réorganisation en transférant les *services coordinateurs* vers le département «Sales».
3. En décembre 2013, Mme T fut chargée temporairement de reprendre les fonctions de *Key Account Manager* pour les clients VIVALIA, BPOST et BPOST Banque, jusque-là assumées par T C, qui venait d'être licencié.
4. En avril 2014, deux nouveaux clients lui furent attribués : UCM et Air Liquide, et en septembre 2014, elle récupéra les clients de Mme DE B (qui avait démissionné).
5. En septembre 2014 également, la S.A. S réintégra les *services managers* au sein du *customer service*. Selon ce qui est expliqué, les *services managers* redevaient ainsi le véritable et unique point de contact des clients au sein de l'entreprise, tandis que les *services coordinateurs* devenaient les principaux responsables pour les tâches administratives ; chaque *service manager* devait dans ce nouveau contexte professionnel assurer le transfert des données administratives au *service coordinateur* désigné.
6. Cette réorganisation a été difficile pour plusieurs travailleurs de chez S, comme cela ressort des enquêtes menées en première instance.¹
7. Lors d'une réunion tenue en octobre 2014 par L I (Directeur de production) à l'intention des Service Managers, Mme T aurait expliqué en pleurs les difficultés rencontrées par l'ensemble de l'équipe et aurait confié son impossibilité de réaliser un travail de qualité à cause de la surcharge de travail. Le lendemain de la réunion, Mme T fut convoquée par L I qui lui retira de son portefeuille certains clients.
8. Toujours en octobre 2014, un état d'épuisement fut diagnostiqué par le médecin traitant de Mme T (le Dr C N) qui souhaita la mettre au repos, ce qu'elle refusa dans un premier temps.

¹ Point 9 du jugement, page 7.

9. En décembre 2014, une altercation éclata entre F. V. (Business Analyst) et Mme T ; celle-ci se mit à pleurer et se réfugia dans les toilettes où elle fut prise d'une crise de pleurs et de spasmophilie.
10. Après avoir repris ses esprits, Mme T se confia une nouvelle fois sur ses difficultés et son mal être au travail. Sa cheffe lui demanda d'aller voir son médecin. Elle fut mise au repos par son médecin traitant pour près de 10 jours.
11. Fin janvier 2015, au cours d'une réunion, Mme T s'effondra une nouvelle fois en sanglots.
12. A partir du 2 février 2015, Mme T fut déclarée en incapacité de travail par son médecin traitant jusqu'au 13 février 2015. Son certificat sera prolongé du 14 février au 28 février 2015 puis jusqu'au 31 mars 2015 et enfin jusqu'au 31 août 2015.
13. En février 2015, alors qu'elle était en incapacité de travail depuis le début du mois, Mme T a demandé à avoir un entretien avec Mme I C, Directrice des Ressources Humaines, au sujet de ses difficultés à gérer de manière optimale les tâches qui lui étaient confiées. Lors de cet entretien qui eut lieu le 19 février 2015, plusieurs éventualités furent envisagées lors de cette réunion (diminution du nombre de clients, réorganisation du service, reclassement dans un autre département de S, etc.) mais il n'aurait jamais été question ouvertement de fin de contrat, ce que confirment les enquêtes.

Au sujet de cet entretien, Mme C a déclaré au cours des enquêtes² :

14. *« Une autre fonction vacante ne pouvait lui être donnée. Si on arrive à rien, que fait-on ? Et donc, on a évoqué le licenciement à demi-mots. Je lui indique que ça peut être un way out par rapport à ce qu'elle voulait faire de sa vie. Ma perception était donc qu'on allait vers une séparation. Il faut aussi dire que dans l'entreprise, j'ai eu des échos comme quoi D demandait à être licenciée. Donc dans toute ma démarche, j'ai toujours eu cela en tête. J'ai donc été surprise par son initiative qu'elle mette une procédure judiciaire en route car pour moi on répondait à une demande de sa part. Elle ne voulait plus travailler dans la nouvelle structure, je n'avais pas d'autres fonctions à offrir, j'étais donc face à un mur. Une solution de rupture nous convenait mutuellement, selon moi. Il n'a pas été clairement dit: « licencie-moi ». Ça a été dit à demi-mots. C'était ma perception. Il n'y avait pas 10.000 solutions. On s'était dit ok, on avait parlé de projets, d'école, de prof, d'autres vies après ».*

² Point 12 du jugement, page 10.

15. Le 3 mars 2015, la S.A. S a mis fin au contrat de travail de Mme T moyennant une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 3 mois et 8 semaines de rémunération.

Le document C4 établi le 14 avril 2015 mentionne comme motif du chômage : « *ne répond plus aux exigences de la fonction* ».

16. Par un courrier recommandé du 21 avril 2015, Mme T a demandé à la société S les motifs concrets de son licenciement, sur base de la CCT n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. Elle y indique expressément qu'elle n'est pas d'accord avec le motif indiqué sur le document C4 à savoir « *ne répond plus aux exigences de la fonction* ».

17. La S.A. S y a répondu par courrier recommandé du 27 mai 2015:

«Conformément à votre demande, nous vous confirmons ci-après les motifs concrets qui nous ont conduits à mettre un terme à votre contrat de travail et qui vous ont été exposés lors de notre entretien du 3 mars 2015.

En date du 19 février dernier, et à votre demande expresse, vous avez eu un entretien avec Mme I C, au cours duquel vous lui avez expliqué que vous n'arriviez plus à gérer de manière optimale les tâches qui vous étaient confiées.

La société avait effectivement décidé de réorganiser ses services et de répartir autrement les tâches de chacun au sein de ceux-ci.

Or, il s'est avéré que vous n'aviez pas les connaissances de base pour assurer correctement les missions d'un Services Coordinator, fonction qui faisait désormais intégralement partie de votre fonction.

C'est la raison pour laquelle nous avons estimé que vous ne correspondiez plus aux exigences de la fonction qui était la vôtre et que nous avons repris ce motif sur votre formulaire C4.

Eu égard à ce qui précède, votre licenciement est fondé sur vos aptitudes et répond dès lors aux exigences de la convention collective de travail n° 109 concernant la motivation du licenciement ».

18. Dans l'intervalle, le 19 mai 2015, le conseil de Mme T a adressé un courrier à la société S lui demandant, en vue « *d'examiner la régularité des conditions d'occupation et de licenciement*» de sa cliente et notamment «*le respect des règles légales en matière de temps de travail* », de lui communiquer :

- « *Liste des logs de connexion au VPN de mars 2013 à avril 2014,*
- *Copie CDR de la sauvegarde de la boîte mail: d.T@S.be (cette sauvegarde est faite automatiquement à la fin d'occupation et remise au responsable du département).*
- *Print des logs de la badgeuse d'avril 2014 à janvier 2015».*

19. La société a répondu à cette demande par un courrier du 2 juin 2015, en soulignant :

«Mme T a fait parvenir, par courrier recommandé du 21 avril 2015, à la Société une demande en vue d'obtenir une confirmation des motifs concrets de son licenciement, à laquelle la Société a répondu le 20 mai 2015, mais elle n'a jamais fait état d'une quelconque demande relative au respect du temps de travail.

Par ailleurs, nous ne voyons pas le lien entre le respect des règles légales en matière de temps de travail et certaines demandes formulées dans votre courrier du 19 mai 2015.

Comme vous le soulignez à juste titre, les informations demandées concernent le fonctionnement interne de l'entreprise et des données potentiellement sensibles et confidentielles.

Dès lors, et pour autant que les données demandées soient encore en notre possession, nous ne ferons pas droit à votre demande ».

20. Le 5 octobre 2015, Mme T a introduit son action devant le Tribunal du travail francophone de Bruxelles.

II. LA PROCEDURE EN PREMIERE INSTANCE ET LE JUGEMENT ENTREPRIS

21. Le tribunal a rendu deux jugements avant dire droit les 27 avril 2017 et 9 février 2018 ordonnant des enquêtes. Celles-ci ont été tenues les 24 octobre 2018, 19 décembre 2018 et 13 février 2019.

22. Plusieurs audiences ont été consacrées à des tentatives de conciliation judiciaire (audiences des 27 janvier 2017, 9 avril 2019 et 12 juin 2019). Un procès-verbal de non conciliation a été dressé le 12 juin 2019.

23. Aux termes de ses conclusions de synthèse après enquêtes déposées le 02.12.2019, Mme T a demandé au tribunal de condamner le S.A. S à lui verser:

- un montant brut de 7.186,40 € à majorer des intérêts compensatoires depuis le 1/05/2014 puis judiciaires en rémunération ou compensation des heures supplémentaires fournies et 1.102,39 € de pécules de vacances dus sur ces heures supplémentaires, majorés des intérêts compensatoires à partir du 5/10/2015 puis judiciaires ;
- un montant brut de 19.300,39 € à majorer des intérêts compensatoires depuis le 1/11/2014 puis judiciaires en rémunération ou compensation des heures supplémentaires fournies et 2.960,68 € de pécules de vacances dus sur ces heures supplémentaires majorés des intérêts compensatoires à partir du 5/10/2015 puis judiciaires ;
- la somme nette de 18.300,00 €, à majorer des intérêts judiciaires en réparation de la souffrance occasionnée par un régime de travail irrégulier et dommageable à la santé;

- la somme nette 44.580,27 € à majorer des intérêts judiciaires pour avoir effectué un licenciement justifié par l'état de santé;
- la somme nette de 9.458,14 €, à majorer des intérêts judiciaires pour avoir effectué le licenciement à tel moment qu'il y a eu cessation de paiement des indemnités d'incapacité primaire ;
- la somme brute de 14.912,61 €, à majorer des intérêts compensatoires puis judiciaires depuis le 03/03/2015 en complément de l'indemnité compensatoire de préavis ;
- les entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 12.220,00 €. (IP + contribution BAJ 20€).

24. La S.A. S concluait à l'irrecevabilité de la demande de Mme T portant sur la prestation d'heures supplémentaires et au non fondement des autres demandes.

La S.A. S demandait que Mme T soit condamnée aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 6.000 EUR et, à titre subsidiaire, de compenser les dépens.

25. Par jugement du 17 septembre 2020, le tribunal a statué comme suit :

« Déclare les demandes de Mme T recevables et non fondées. Déboute Mme T de toutes ses demandes relatives au paiement de :

- *la rémunération ou compensation des prétendues heures supplémentaires et pécules de vacances correspondant ;*
- *l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire ;*
- *l'indemnité de protection pour licenciement prétendument discriminatoire ;*
- *dommages et intérêts de 18.300 EUR en réparation de la prétendue souffrance occasionnée par un régime de travail prétendument irrégulier et dommageable à la santé;*
- *dommages et intérêts de 9.458,14 EUR pour avoir effectué le licenciement à un moment tel, qu'il y a eu cessation de paiement des indemnités d'incapacité primaire.*

Condamne Mme T, en vertu de l'article 1017 al. 1^{er} du Code judiciaire aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 6.000 EUR et les frais relatifs aux enquêtes (taxe des témoins).

Dit qu'il n'y a pas lieu de déclarer le présent jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours.

Invite les parties à poursuivre leurs efforts de rapprochement par le dialogue, le cas échéant avec l'aide d'un médiateur agréé, afin d'apaiser définitivement leur différend.»

III. OBJET DE L'APPEL

26. Mme T demande à la Cour de réformer le jugement et de condamner la S.A. S au paiement des montants suivants :

- 12.832,86 € brut à titre d'arriérés de rémunération pour les heures supplémentaires prestées entre le 01/01/2014 et le 31/08/2014 à majorer des intérêts compensatoires puis judiciaires depuis le 1/05/2014 ;
- 19.300,39 € brut à titre d'arriérés de rémunération pour les heures supplémentaires prestées entre le 01/09/2014 et me 31/01/2015 à majorer des intérêts compensatoires puis judiciaires depuis le 1/11/2014 ;
- 1.968,56 € brut à titre de pécules de vacances dû sur les heures supplémentaires pour la période du 01/01/2014 au 31/08/2014 à majorer des intérêts compensatoires puis judiciaires depuis le 05/10/2015 ;
- 2.960,68 € brut à titre de pécules de vacances dû sur les heures supplémentaires pour la période du 01/09/2014 au 31/01/2015 à majorer des intérêts compensatoires puis judiciaires depuis le 05/10/2015 ;
- 17.467,49 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire à majorer des intérêts compensatoires puis judiciaires depuis le 05/10/2015 ;
- 18.300,00 € net à titre de dommages et intérêts moraux à majorer des intérêts judiciaires ;
- 47.743,52 € brut à titre d'indemnité de discrimination sur base de l'état de santé prévue par la loi du 10 mai 2007 à majorer des intérêts judiciaires ;
- 31.216,76 € brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à majorer des intérêts judiciaires ;
- 9.457,56 € net à titre de dommages et intérêts équivalant au montant des indemnités AMI pour la période du 04/03/2015 au 29/07/2015 à majorer des intérêts judiciaires ;
- 26.020,00 € (IP 13.000€ x 2 + contribution BAJ 20€) qui correspond aux entiers dépens, en ce compris les indemnités de procédure.

27. La S.A. S demande à la Cour de confirmer intégralement le jugement a quo et de condamner Mme T aux dépens des deux instances, liquidés comme suit :

- indemnité de procédure d'instance : 6.000 €
- indemnité de procédure d'appel : 7.000 €.

IV. RECEVABILITE

28. L'appel, introduit le 17 novembre 2020, est régulier quant à la forme et au délai, les parties ne faisant état d'aucun acte de signification du jugement.

V. DISCUSSION

a. Les demandes relatives aux heures supplémentaires

29. Mme T fonde sa demande sur l'arrêt *CCOO* de la Cour de justice de l'Union européenne du 14 mai 2019 (C-55/18). Elle estime que le droit belge doit faire l'objet d'une interprétation conforme impliquant que le travailleur soit déchargé de la preuve impossible du nombre d'heures supplémentaires effectuées en l'absence d'un système objectif d'enregistrement du temps de travail, et puisse se contenter d'apporter l'indice d'une violation de ses droits et ainsi obliger son employeur à apporter la preuve contraire. Elle demande ainsi que la preuve par vraisemblance soit admise.

Les bases légales de droit interne qu'elle invoque sont :

- l'article 38bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, qui interdit de faire ou laisser travailler en dehors des horaires de travail ;
- l'article 146 du Code pénal social, qui sanctionne pénalement cette disposition ;
- l'article 22 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération, aux termes duquel « *nonobstant toute convention contraire, le travailleur a le droit de contrôler les mesurages, pesées ou autres opérations quelconques qui ont pour but de déterminer la quantité ou la qualité de l'ouvrage fourni et de fixer ainsi le montant de la rémunération.* »

30. Mme T se réfère également à l'article 8.6 du Code civil (nouveau) selon lequel :
« *Sans préjudice de l'obligation de toutes les parties de collaborer à l'administration de la preuve, celui qui supporte la charge de la preuve d'un fait négatif peut se contenter d'établir la vraisemblance de ce fait.*
La même règle vaut pour les faits positifs dont, par la nature même du fait à prouver, il n'est pas possible ou pas raisonnable d'exiger une preuve certaine. »

Elle estime qu'elle ne doit pas apporter une preuve certaine mais seulement la vraisemblance de ses heures supplémentaires, et qu'il appartient à S d'apporter les preuves qui contredisent ce que la vraisemblance démontre.

Pour établir cette vraisemblance, elle produit :

- une estimation de la durée quotidienne consacrée à chacun de ses clients, reprise sous forme de tableaux qu'elle a établis et dont elle reprend l'évolution dans un graphique (p. 11 de ses conclusions de synthèse) ;
- plusieurs attestations ou témoignages concernant la charge de travail.³

31. Mme T reproche en outre à la société d'avoir détruit les preuves de ses heures supplémentaires, ce qui l'aurait placée dans l'impossibilité d'apporter la preuve objective et certaine de ses heures supplémentaires. Ceci justifierait selon elle que la société supporte la preuve contraire et doive prouver que les heures qu'elle prétend avoir accomplies ne l'ont pas été.

32. Par un arrêt du 14 mai 2019 (C-55/18), la Cour de justice de l'Union européenne a dit pour droit que *« les articles 3, 5 et 6 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lus à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ainsi que de l'article 4, paragraphe 1, de l'article 11, paragraphe 3, et de l'article 16, paragraphe 3, de la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation d'un État membre qui, selon l'interprétation qui en est donnée par la jurisprudence nationale, n'impose pas aux employeurs l'obligation d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur »*.

33. Ainsi que la Cour du travail l'a déjà considéré⁴,

- cet arrêt de la Cour de justice n'a pas pour portée, en l'état actuel du droit belge, de rendre un employeur qui n'aurait pas mis en place un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur, et qui ne parviendrait pas à établir le nombre précis d'heures accomplies par son travailleur, redevable du paiement de toute heure supplémentaire réclamée par ce dernier et malgré que ce travailleur ne soit pas en mesure de démontrer la prestation de ces heures ;
- d'une part, la directive interprétée est dépourvue d'effet direct horizontal (c'est-à-dire dans les relations entre particuliers dont celles entre un travailleur et un employeur) et ne fait pas d'obligations aux employeurs du secteur privé ;
- d'autre part, la Belgique ne connaît pas de réglementation prévoyant une obligation générale faite aux employeurs d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur,

³ L'attestation de Mme DE B (pièce 32), le témoignage de Mme V (PV DU 24/10/2018, p.8), l'attestation de Mr V (pièce 33) et le témoignage de Mme S (PV DU 19/12/2018, P. 18).

⁴ C. trav. Bruxelles, 17 novembre 2021, R.G. 2019/AB/431, pièce 22 du dossier de la S.A. S.

obligation que l'article 6 § 1^{er} alinéa 1^{er} de la loi du 8 avril 1965 sur les règlements de travail ne crée pas, et dispose comme tout Etat membre d'une marge d'appréciation pour définir les modalités concrètes pour assurer la mise en œuvre des droits consacrés par la directive 2003/88 dont ceux afférents au repos journalier (article 3), au repos hebdomadaire (article 5) et à la durée maximale hebdomadaire (article 6) ainsi que le rappelle la Cour de Justice de l'Union européenne au point 41 de l'arrêt ;

- il paraît dès lors difficile de considérer dans ce cadre que l'arrêt du 14 mai 2019 aurait en l'état actuel des conséquences concrètes sur l'interprétation et l'application du droit belge de la preuve lorsqu'un travailleur réclame à l'occasion d'une procédure entamée contre son employeur le paiement d'heures supplémentaires et est confronté à la difficulté de les prouver mais que son employeur n'a pas mis sur pied un mécanisme permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur ;
- certes, l'arrêt de la Cour de Justice précité met à juste titre en évidence que le travailleur est la partie faible dans la relation de travail (point 44) et qu'il lui est difficile, voire impossible de faire respecter les droits conférés par l'article 31,§2 de la Charte et par la directive 2003/88 (point 48) en l'absence d'un système mesurant la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur ;
- si le droit belge ne contient pas de système de partage de la preuve entre le salarié et l'employeur de l'accomplissement d'heures supplémentaires, la difficulté de prouver les heures supplémentaires dans le chef du travailleur peut cependant être tempérée, d'une part, par l'obligation de collaboration à l'administration de la preuve existant dans le chef de toute partie et donc également dans le chef de l'employeur et, d'autre part, par l'article 8.4 alinéa 5 du Code civil qui permet désormais au juge, dans des circonstances exceptionnelles, de contrebalancer les difficultés rencontrées par le travailleur, en dérogeant à la règle de principe selon laquelle c'est au travailleur qui réclame le paiement d'heures supplémentaires, d'en supporter la charge de la preuve (après avoir ordonné toutes les mesures d'instruction utiles et avoir veillé à ce que les parties collaborent à l'administration de la preuve).

34. Il appartient en premier lieu à Mme T de prouver les heures supplémentaires dont elle réclame le paiement. Ceci implique qu'elle prouve la réalité et l'importance des heures de travail invoquées mais aussi que ces heures supplémentaires ont fait l'objet d'un accord de son employeur, accord qui peut être tacite lorsque l'employeur a pu raisonnablement être au courant de la durée des tâches accomplies par son travailleur.⁵

35. La Cour estime que les éléments produits par Mme T ne constituent pas une preuve suffisante des heures supplémentaires alléguées. Ces éléments n'établissent pas la

⁵ C. trav. Bruxelles, 4^{ème} ch., 26.03.2024, R.G. n°2022/AB/690; C. trav. Bruxelles, 6^{ème} ch., 24 avril 2023, R.G. n° 2018/AB/655, Terralaboris.

vraisemblance de ces heures supplémentaires et ne justifient pas que la charge de la preuve soit transférée sur l'employeur. La Cour fonde son appréciation sur les éléments développés ci-après.

36. Mme T ne conteste plus en appel que la société S dispose d'un système de mesure du temps de travail de ses employés, ainsi que cela ressort de la pièce 7 de la société (« procédure opérationnelle de contrôle »). Ce système enregistre notamment les heures d'ouverture et de fermeture des sessions sur les PC mis à disposition des employés, la date et l'heure de l'envoi ou de la réception d'e-mails, la date, l'heure et la durée de consultation des services « Web Browsing ».

Il ressort de ce document que les données enregistrées sont conservées pendant 3 mois conformément à la police de sécurité IT, ce qui ne fait l'objet d'aucune contestation de la part de Mme T.

Sur cette base, le reproche que Mme T adresse à la société concernant la destruction de preuves doit d'emblée être écarté. Rappelons que Mme T était en incapacité depuis le 2 février 2015 et que c'est par un courrier du 19 mai 2015 qu'elle a demandé à la société de lui communiquer les données relatives à ses connexions VPN et à ses e-mails. C'est donc sans fondement que Mme T estime que la société S « *aurait pu fournir, a minima, les données depuis le 20 février 2015* », sa période d'incapacité étant déjà en cours à ce moment.

37. La société S dépose le relevé des pointeuses aux entrées et sorties du siège où était occupée Mme T (pièce 21). Selon Mme T, ces relevés établiraient qu'elle prestait régulièrement près de 9 heures au bureau, sans compter les visites chez les clients hebdomadaires obligatoires ; elle souligne que le télétravail n'est pas pris en compte.

Comme le relève la société,

- il ne ressort pas de ces relevés que Mme T prestait régulièrement près de 9 heures, ni qu'elle aurait presté plus que la durée contractuellement convenue ;
- il lui arrivait de quitter le siège plus tôt ou de faire du homeworking, cette flexibilité lui ayant été donnée suite au contexte familial complexe qu'elle vivait ;
- ces relevés n'établissent pas que Mme T n'aurait pas pris de pause de midi à plusieurs reprises comme elle l'allègue, un travailleur n'étant pas obligé de quitter le bâtiment de l'entreprise pendant ses pauses de midi.

38. La société S rappelle en outre que pendant les périodes de télétravail, le travailleur n'est pas soumis aux règles en matière de durée du travail. Mme T ne rencontre pas cet argument.

39. Les éléments de preuve apportés par Mme T sont insuffisants. Ils consistent en des tableaux établis unilatéralement et qui reprennent son estimation de la durée quotidienne de travail que requérait chaque client.
40. Les témoignages et attestations auxquels Mme T se réfère concernent un contexte de surcharge de travail et ne permettent pas d'établir la réalité des heures supplémentaires alléguées.
41. Les calculs d'heures supplémentaires opérés par Mme T ne reposent sur aucun élément tangible, objectif et vérifiable.
42. La seule affirmation de ce que Mme T « *passait certaines de ses soirées au téléphone avec d'autres employés de S* » n'est pas de nature à établir les heures supplémentaires alléguées. Les factures de téléphone produites concernent principalement des SMS et très peu d'appels professionnels en soirée.
43. La Cour relève que suite aux difficultés rencontrées par Mme T, la société S a pris l'initiative de lui retirer les clients La R, Air L, BKCP, Fi, Carte C et I, et lui a en outre proposé de se délester des clients « Hôpitaux ».
44. La Cour note encore que tout au long de la relation de travail, Mme T s'est abstenue de toute réclamation relative aux heures supplémentaires, et que ce n'est que par ses conclusions d'instance déposées après les enquêtes qu'elle a réclamé pour la première fois le paiement d'heures supplémentaires.
45. Il résulte de ce qui précède que les demandes de Mme T relatives aux heures supplémentaires doivent être déclarées non fondées et le jugement confirmé sur ce point.

b. La demande d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire

46. Mme T réclame une indemnité compensatoire de préavis complémentaire sur base d'une rémunération annuelle brute de référence de 95.487,05 € qui tient compte :
- des heures supplémentaires qu'elle soutient avoir prestées,
 - de l'usage privé du véhicule de société (Volvo V60) qu'elle évalue à 10.532 € par an sur la base du coût du leasing pour une telle voiture (582,48 € / mois ou 8.457,62 € tvac par an) et de son estimation de ses dépenses annuelles du carburant à titre privé (2.074,38 €),
 - de l'assurance hospitalisation évaluée par référence au coût mensuel de la continuation du contrat (47,30 €),

- des frais de représentation (125 € / mois) qui devraient être considérés comme de la rémunération compte tenu notamment du remboursement par l'employeur des frais réels
47. La prise en compte des heures supplémentaires doit être rejetée compte tenu de ce que la Cour a jugé ci-dessus.
48. L'assurance hospitalisation sera évaluée par référence au montant des contributions patronales payées pendant la dernière période d'occupation, soit 45,92 € par mois. Ce montant représente la rémunération en cours au moment du congé et ne peut être influencé par les circonstances qui se produisent après cette date.
49. De même, la valeur de l'usage privé de la voiture mise à disposition doit être appréciée en tenant compte du bénéfice réalisé par le travailleur et ne se confond pas avec le coût du leasing qu'il devrait financer après la rupture. Compte tenu du modèle (Volvo V60), cet avantage peut être raisonnablement évalué à la somme mensuelle de 600 € proposée par la société et retenue par le tribunal.
50. Quant aux frais de représentation, le forfait de 125 € paraît raisonnable au regard de la fonction de Mme T dont on rappelle qu'elle effectuait des visites hebdomadaires chez ses clients. L'existence d'une procédure de remboursement de frais professionnels « de voyage et autres dépenses raisonnables » sur base de justificatifs et moyennant l'approbation préalable de l'employeur ne suffit pas pour inclure l'indemnité forfaitaire dans la rémunération, les fonctions de Mme T étant susceptibles de générer des dépenses additionnelles non couvertes par le forfait (cette procédure a été utilisée une seule fois au cours de son occupation).
51. La demande d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire sera donc déclarée non fondée et le jugement confirmé sur ce point.

c. La demande de « dommages et intérêts moraux » (18.300 €)

52. Mme T demande que la société S soit condamnée à la dédommager de la souffrance morale et physique vécue en raison de la surcharge psychosociale. Elle fait valoir qu'après une période où sa charge de travail était normale (période couverte par son évaluation du 22.01.2013), « il y a eu surcharge, souffrances, plainte et épuisement » et que « ces troubles de santé liés à l'épuisement ont imprimé un choc profond, notamment de perte de confiance générale envers un employeur du secteur privé ». Elle se réfère au rapport du docteur DI C qui atteste le diagnostic de burn-out et fait état de ses diverses affections (douleurs abdominales, cervicales, troubles du sommeil, etc.).

Elle explique que son dommage a débuté avec l'apparition des premiers symptômes du burn-out en septembre 2014 à la suite de la réorganisation des services, et que sa souffrance a perduré du 1^{er} septembre 2014 jusqu'au 03 mars 2015, date de son licenciement, soit pendant 183 jours. Elle réclame une indemnisation correspondant à 100,00 € par jour de souffrance, soit 18.300 €.

53. La réorganisation des services en septembre 2014 a entraîné une charge de travail supplémentaire pour les service managers.
54. La Cour estime cependant qu'aucune faute n'est établie dans le chef de la société.
55. Comme la Cour l'a relevé plus haut, suite aux difficultés rencontrées par Mme T, la société S a pris l'initiative de lui retirer les clients La R, Air L, BKC, Fi, Carte C et I, et lui a en outre proposé de se délester des clients « Hôpitaux ».
56. L'existence d'une surcharge de travail et les problèmes de santé attestés par le médecin de Mme T n'établissent pas que la société aurait commis une faute, ni que cette surcharge de travail et ces problèmes de santé seraient liés à ses conditions de travail plutôt qu'aux difficultés personnelles qu'elle connaissait à l'époque.
57. Par conséquent, la demande de dommages et intérêts sera déclarée non fondée.

d. La demande d'indemnité pour discrimination sur base de l'état de santé

58. Mme T estime que le motif du licenciement est en réalité son état de santé, lié à son épuisement professionnel. Elle souligne que le licenciement est intervenu alors qu'elle était en incapacité temporaire pour cause de burn-out lié à ses conditions de travail. Elle conteste les motifs d'incompétence avancés par la société et se réfère :
 - à son évaluation de janvier 2013 et au fait que celle-ci n'a pas été suivie d'évaluations postérieures,
 - à l'augmentation de salaire que la société lui a accordée en janvier 2014,
 - à des témoignages de plusieurs collègues et membres de la ligne hiérarchique reconnaissant ses compétences (Mme V, M. C, M. I et Mme de B, et au témoignage d'un client (M. M),
 - à la lettre de recommandation que Mme V (Customer service manager) a rédigée en sa faveur après le licenciement, le 12 mars 2015.
59. Concernant les prétendues lacunes qui se seraient révélées dans son travail après la réorganisation de septembre 2014, elle estime qu'aucun fait n'est démontré et que les reproches qui lui sont faits restent bien théoriques.

60. Elle souligne que, si elle s'est sentie particulièrement en difficultés suite à la réorganisation d'octobre 2014, la période de transition a été difficile et a entraîné une surcharge de travail pour toute l'équipe, ce qui ressort des témoignages recueillis au cours des enquêtes.
61. La loi du 10 mai 2007⁶ interdit toute forme de discrimination notamment en matière de relations de travail, y compris en ce qui concerne la rupture des relations de travail.⁷ La discrimination est définie comme toute distinction fondée sur l'un des critères protégés, notamment sur l'état de santé.⁸ La loi entend par « *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. »⁹ Il est question de distinction indirecte « *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.* »¹⁰
62. Une distinction (directe ou indirecte) constitue une discrimination (directe ou indirecte) lorsqu'elle ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la loi (« Justification des distinctions »).¹¹ Les dispositions de ce titre II pertinentes pour le présent litige énoncent (dans leur version applicable) :
- article 7 :

« Toute distinction directe fondée sur un critère protégé constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires » ;
 - article 9 :

*« Toute distinction indirecte fondée sur un critère protégé 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,*

⁶ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

⁷ Articles 14 ; 4, 1° ; 5, § 1^{er}, 5° et § 2, 3° de la loi.

⁸ Article 4, 4°, 7° et 9°. Avant d'être modifiée par la loi du 20.07.2022, le critère était « l'état de santé actuel ou futur. »

⁹ Article 4, 6°.

¹⁰ Art. 4, 8°.

¹¹ Article 4, 7° et 9°.

- 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. »

63. En ce qui concerne la charge de la preuve, la loi prévoit que « lorsqu'une *personne qui s'estime victime d'une discrimination (...) invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.* »¹²
64. Ce régime probatoire repose sur un partage, un aménagement de la charge de la preuve et non sur un renversement de celle-ci. Le plaignant doit produire des éléments de preuve susceptibles de faire naître une présomption de discrimination. Il incombe alors à l'autre partie de renverser cette présomption et de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.¹³ Cette preuve peut être apportée en établissant que la mesure contestée rencontre l'une des causes de justification admises par la législation anti-discrimination.¹⁴
65. La loi du 10 mai 2007 organise des dispositifs de protection, dont la possibilité pour la victime de réclamer une indemnisation à l'auteur de la discrimination qui équivaut à une indemnité forfaitaire égale à six mois ou trois mois de rémunération ou à une indemnité qui couvre la réalité du préjudice à charge pour la victime d'en démontrer l'étendue (article 18).
66. En l'espèce, lorsqu'elle a été licenciée le 3 mars 2015, Mme T était en incapacité de travail depuis le 2 février 2015. Son certificat initial, qui la couvrait jusqu'au 13 février 2015, avait été renouvelé du 14 février au 28 février 2015 puis jusqu'au 31 mars 2015.
67. Même si les motifs du licenciement communiqués le 21 avril 2015 se réfèrent à la teneur de l'entretien du 19 février 2015 au cours duquel Mme T aurait expliqué qu'elle n'arrivait plus à gérer de manière optimale les tâches qui lui étaient confiées, ainsi qu'à ses connaissances de base jugées insuffisantes pour assurer correctement les missions d'un Services Coordinator, la Cour estime que le licenciement, intervenu au cours de la période d'incapacité, paraît présenter un lien avec l'état de santé ayant justifié cette incapacité.

¹² Art. 28.

¹³ Art. 28 de la loi du 10 mai 2007.

¹⁴ J. Ringelheim et V. van der Plancke, « Prouver la discrimination en justice », *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations*, Commission Université-Palais, Université de Liège, vol. 184, Anthémis, 2018, p. 144, n° 8.

68. Mme T peut dès lors bénéficier de la présomption que son licenciement est intervenu en raison de son état de santé. Il appartient, dès lors, à la S.A. S de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.
69. Au vu des éléments produits par la société, la Cour estime que le licenciement de Mme T n'est pas fondé sur son état de santé.
70. Les motifs invoqués dans le courrier du 27 mai 2015 ont en effet été corroborés par une série d'éléments apparus au cours des enquêtes :
- le témoignage de Mme H V : « Je crois que chacun du département a essayé de l'aider. Toutes les semaines, quand j'avais des entrevues individuelles avec elle, on parcourait tout, nous avons aussi tenter de créer de la structure dedans [...]. Elle n'était pas super structurée, chaotique et assez vite dépassée. Personne n'a été autant aidée que D au sein du service » (...). « Elle organisait une réunion le lundi, le mercredi, le vendredi, chaque fois pour des choses différentes, on perd uniquement de travail [...]. Je lui ai dit, essaie de les organiser sur une journée, comme ça après c'est fini » (...). « Certaines choses ont été faites par d'autres collègues. Pour les autres, c'était aussi une charge en plus. » (pièce 20, pv 24/10/2018, feuillets 10, 11 et 12) ;
 - le témoignage de Mme I C : « Oui, son n+1 est venu me voir en disant qu'elle avait des difficultés organisationnelles et que la n+1 mettait des choses en place » ; « Elle avait une gestion globale du client mais moins en tant qu'opérationnelle » (pièce 20, pv 24/10/2018, 23^{ème} feuillet).
 - le témoignage de Monsieur F De V : « Elle considérait avoir trop de travail et qu'elle n'avait pas la maîtrise des nouvelles tâches qui lui revenaient suite à la réorganisation du service » (...). « Pour moi ce serait plutôt un manque de maîtrise sur certaines tâches qui ne lui étaient pas assignées avant la réorganisation. » (pièce 20, pv 19/12/2018, feuillets 3 et 5) ;
 - le témoignage de Monsieur L I : « Lorsque le Sema a dû prendre le côté opérationnel de l'application, D avait une vue trop superficielle de son job. » ; « On pouvait lui reprocher une maîtrise trop superficielle de ces applications ». (PV 13/02/2019, 6^{ème} feuillet).
71. Ces témoignages concordants établissent que Mme T ne parvenait pas à gérer de manière optimale les tâches qui lui avaient été confiées à la suite de la réorganisation et qu'elle recevait une aide importante de ses collègues.
72. Mme T soutient qu'elle « était en incapacité depuis seulement un mois et en raison directe du comportement de S lié à sa surcharge et à son inaction consécutive quant au fait d'apporter une solution à son épuisement professionnel. » Elle n'établit toutefois pas que son incapacité, liée à son épuisement professionnel, résultait d'un comportement fautif de la société, ni que celle-ci aurait fait preuve d'inaction face à cette situation.

73. Mme T expose que la difficulté d’accomplir le travail ordonné était une réalité collective et que cette réorganisation fut difficile à vivre pour plusieurs travailleurs de chez S. Elle cite plusieurs témoignages :
- « *il a fallu s’adapter car on a reçu des fonctions qu’on n’avait pas l’habitude de faire, on devait donc encore apprendre* » (témoignage de Mme B) ;
 - « *regrouper SEMA et SECO est une grosse charge de travail* » (témoignage de Mme De V) ;
 - il y avait un « *mécontentement général* » à la suite de la réorganisation (témoignage de Mme W) ;
 - d’autres collègues étaient en souffrance car « *ce n’était pas facile* » (témoignage de Mme V) ;
 - « *ce n’était pas toujours facile de suivre les instructions* » (témoignage de M. C).
74. Mme T estime que la société reste en défaut de prouver que son appréciation positive de ses compétences avait changé. Elle pointe l’absence d’évaluation postérieure à celle de janvier 2013 et le fait qu’on ne lui a pas adressé de reproche ni donné l’occasion de s’améliorer.
75. La Cour observe toutefois que Mme T s’était plainte de sa charge de travail à diverses reprises et qu’elle avait elle-même signalé ne pas pouvoir réaliser ses tâches journalières selon les échéances requises, ce qui confirme la réalité des motifs du licenciement.
76. Le fait que d’autres collègues de Mme T ressentaient eux aussi une grosse charge de travail ne contredit pas les motifs du licenciement. Les autres travailleurs qui ont assumé une plus grande charge de travail résultant de la réorganisation des services ont apparemment surmonté ces difficultés, aucun autre travailleur n’ayant quitté la société suite à la réorganisation. Il n’est en tout cas pas établi que la société aurait traité Mme T de manière moins favorable en lui imposant une charge de travail plus importante que celle de ses collègues. Ainsi que cela a été relevé, suite aux difficultés rencontrées par Mme T, la société a pris l’initiative de lui retirer plusieurs clients, et lui a en outre proposé de se délester des clients « Hôpitaux ». Mme T ne le conteste pas mais soutient que « ces retraits correspondaient à des clients très légers dont le travail était effectué dans des intervalles de temps », sans toutefois l’établir. La Cour n’aperçoit pas, et Mme T n’explique pas, ce que la société aurait dû faire de plus pour alléger sa charge de travail, sachant qu’elle devait aussi veiller à ne pas trop surcharger ses collègues.
77. La Cour tient également compte des déclarations faites au cours de l’enquête par Mme C selon lesquelles une rupture avait été envisagée comme la seule issue possible lors de l’entretien du 19 février 2015 (PV 24/10/2018, 21^{ème} feuillet).

Si Mme C atteste que Mme T lui a dit « qu’elle aimait S et qu’elle voudrait revenir travailler mais pas dans ces conditions », ceci n’est pas contradictoire avec le fait

qu'elle « ne voulait plus travailler dans la nouvelle structure », ce qui ressort également du témoignage de Mme C, témoignage qui n'est pas contesté.

78. Mme T n'explique pas concrètement ce que la société aurait pu faire pour que la relation de travail puisse se poursuivre. La société ne pouvait raisonnablement revenir sur la réorganisation en cours, laquelle avait été demandée par les services managers.
79. Il ressort des explications de Mme T que c'est la demande de la société de transférer les données administratives de ses clients au service coordinateur nouvellement désigné dans le cadre de la réorganisation qui a provoqué son épuisement.
80. Il n'est pas contesté que Mme T est la seule *service manager* à n'avoir jamais mené à bien ce transfert de ses charges administratives. Ceci a pu apparaître comme une capacité insuffisante à surmonter des difficultés organisationnelles, ce qui fut confirmé par plusieurs des témoignages cités plus haut.
81. Dès lors qu'à l'issue de l'entretien du 19 février 2015, la société a réalisé que les parties se trouvaient dans une impasse et qu'en outre, aucune autre fonction ne pouvait être donnée à l'intéressée, elle a pu considérer que la rupture était la seule option possible compte tenu des lacunes constatées.
82. Le licenciement est fondé sur le fait que Mme T n'arrivait plus à gérer de manière optimale les tâches qui lui étaient confiées.
83. Ce fait est établi par les témoignages cités plus haut.
84. Le licenciement se fonde en outre sur le fait qu'à l'issue de l'entretien du 19 février 2015, il est apparu que la poursuite de la relation de travail n'était satisfaisante pour aucune des parties.
85. Par conséquent, même si le licenciement est intervenu pendant la période d'incapacité, l'employeur établit qu'il n'est pas fondé sur l'état de santé de Mme T.
86. L'évaluation de Mme T du 22 janvier 2013 n'est pas pertinente car elle est antérieure à la réorganisation de septembre 2014. Or, ce n'est qu'à partir d'octobre 2014 que Mme T s'est plainte de sa charge de travail. Ceci vaut également pour l'augmentation invoquée par Mme T, qui remonte à janvier 2014.
87. La circonstance qu'après le licenciement, l'employeur a établi une lettre de recommandation reconnaissant la « rigueur » et le « professionnalisme » de Mme T ne le prive pas de la possibilité d'établir les motifs du licenciement, lesquels ne consistent pas en un manque de professionnalisme et de rigueur mais en des lacunes

dans les compétences organisationnelles spécifiques requises par sa fonction l'ayant empêché de s'adapter à la nouvelle organisation.

88. Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il déboute Mme T de sa demande.

e. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

89. Mme T estime que son licenciement est manifestement déraisonnable « *car S ne démontre en rien en quoi (elle) n'aurait pas les compétences pour la fonction dans le cadre d'une charge de travail régulière.* »

Elle réclame une indemnité de 17 semaines de rémunération en raison du licenciement manifestement déraisonnable, soit la somme brute de 31.216,76 € (1.836,28 x 17), en sus de l'indemnité pour discrimination sur base de l'état de santé actuel ou futur.

90. L'article 8 de la C.C.T. n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement définit le licenciement manifestement déraisonnable en ces termes :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est 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. »

Suivant le commentaire de l'article 8, le contrôle judiciaire du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement, mais bien sur la question de savoir si les motifs sont ou non un des motifs admissibles visés à l'article 8 précité et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

91. Le contrôle judiciaire est marginal : il appartient au juge du fond de vérifier uniquement le caractère manifestement déraisonnable du licenciement, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnable dont il dispose.

92. L'article 9 de la C.C.T. n° 109 dispose :

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

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

93. La Cour a jugé que le licenciement est fondé sur le fait que Mme T n'arrivait plus à gérer de manière optimale les tâches qui lui étaient confiées.
94. Le licenciement repose ainsi sur des motifs en lien avec l'aptitude du travailleur. Ces motifs sont établis par les témoignages recueillis en première instance. Un tel licenciement ne saurait être considéré comme étant déraisonnable.
95. Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il déboute Mme T de sa demande.

f. Les dommages et intérêts équivalant au montant des indemnités AMI pour la période du 04/03/2015 au 29/07/2015

96. Mme T fait valoir que « l'indemnité de préavis attribuée durant l'incapacité (lui) a fait perdre (...) l'allocation AMI du 4 mars 2015 (terme du salaire garanti) au 29 juillet 2015, sans aucune raison valable », ce qui aurait été évité « par la notification d'un préavis à prester, suspendu du fait de l'incapacité, et converti le cas échéant en indemnité par après. » L'employeur aurait ainsi exercé son droit de licencier de la manière la plus préjudiciable et donc abusive.
97. La Cour ne décèle cependant aucune faute ni aucun abus dans le chef de la société. Celle-ci a fait un usage normal de son droit de licencier, pour des motifs établis qui ont été jugés admissibles et non discriminatoires, moyennant une indemnité compensatoire de préavis évaluée tout-à-fait correctement.
98. Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il déboute Mme T de sa demande.

g. Les dépens

99. L'appel de Mme T étant déclaré non fondé, les dépens doivent être mis à sa charge. En première instance, le tribunal a condamné Mme T à un indemnité de procédure liquidée à la somme de 6.000 €. En appel, la société S liquide son indemnité de procédure à 7.000 €.

Mme T demande, si elle devait être déboutée, que les indemnités de procédure soient réduites au minimum légal (soit 1.200 € par instance), faisant valoir que ses revenus ne lui permettent absolument pas de faire face à de telles sommes. Elle précise qu'elle travaille à présent comme enseignante dans le secondaire et que les indemnités de procédure réclamées représentent environ cinq mois de salaire net.

Compte tenu de sa capacité financière, il y a lieu de réduire les indemnités de procédure à charge de Mme T au minimum légal, lequel s'élève en appel à 1.500 € compte tenu de l'indexation au 1^{er} novembre 2022.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement et faisant application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, spécialement de son article 24,

1.

Déclare l'appel recevable mais non fondé,

2.

Confirme le jugement entrepris et déboute Mme T de l'ensemble de ses demandes,

3.

Condamne Mme T aux dépens des deux instances, liquidés comme suit :

- Première instance :
 - indemnité de procédure : 1.200 €

- Appel :
 - indemnité de procédure : 1.500 €
 - contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de 2^{ème} ligne : 20 € (déjà payée).

Cet arrêt est rendu et signé par :

J. M, conseiller,
P. W, conseiller social suppléant,
B. M, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. O, greffier

G. O, B. M, *P. W, *J. M,

* J. M, conseiller et P. W, conseiller social suppléant, qui ont participé aux débats et au délibéré de la cause sont dans l'impossibilité de signer cet arrêt. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par B. M, conseiller social au titre d'employé.

G. O

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 11 juin 2024, où étaient présents :

F. D, conseiller, désigné par une ordonnance du 11 juin 2024 – 2024/1489 (art 782 bis du C.J) en remplacement de J. M, conseiller, légitimement empêché,

G. O, greffier

G. O

F. D