

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

DU 21 MAI 2021

1^{ère} chambre

EN CAUSE :

Madame I. E. H. ,
inscrite au registre national des personnes physiques sous le numéro (...),
domiciliée à (...),
partie demanderesse, comparaisant en personne et assistée de Me Alexandra TYMEN, avocate ;

CONTRE :

La Région,
représentée par le gouvernement régional,
inscrite à la B.C.E. sous le numéro (...),
dont les bureaux sont établis à (...),
partie défenderesse, comparaisant par Me Davit UNUSYAN, avocat ;

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire ;

I. Procédure

La procédure a été introduite par une requête déposée le 21.02.2020. Une première audience a eu lieu le 10.03.2020. Lors de celle-ci, les parties ont convenu de dates pour le dépôt de conclusions conformément à l'article 747 §1er du Code judiciaire.

Par une ordonnance du 10.03.2020, le tribunal a acté le calendrier convenu et convoqué les parties pour l'audience du 23.04.2021.

Madame E. H. a déposé :
- des conclusions « de synthèse » le 27.01.2021 ;

- un dossier de pièces le 16.04.2021.

La Région a déposé :

- des conclusions « de synthèse » le 02.04.2021;
- un dossier de pièces le 23.04.2021.

Lors de l'audience du 23.04.2021, le tribunal a constaté qu'il n'a pas été possible de concilier les parties conformément à l'article 734 du Code judiciaire. Il a entendu ces dernières, pris connaissance des pièces déposées et pris l'affaire en délibéré.

II. Exposé des faits

Madame E. H. et la Région ont conclu un contrat de travail pour une durée déterminée, du 14.06.2006 au 13.06.2007. Ils ont ensuite conclu un contrat de travail à durée indéterminée prenant cours le 01.02.2007.

L'intéressée exerce la fonction d'agent d'accueil. Elle est détachée en cabinet ministériel d'août 2008 à août 2014.

Elle est absente pendant les périodes suivantes :

- pour incapacité de travail du 26.08 au 30.09.2014 ;
- pour congé de maternité du 01.10 au 24.12.2014 ;
- pour incapacité de travail du 25.12.2014 au 15.09.2015 ;
- pour incapacité de travail les 27 et 28.10.2015 ; -
- pour congé de maternité du 01.03 au 06.06.2016 ;
- pour congé parental du 07.06 au 06.10.2016 ;
- pour incapacité de travail du 16 au 31.03.2017 ;
- pour incapacité de travail les 19.05 et 22.06.2017 ;
- pour incapacité de travail du 27.06 au 14.07.2017 ;
- pour incapacité de travail du 21.08 au 11.09.2017 ;
- pour incapacité de travail les 20.10 et 07.11.2017 ;
- pour incapacité de travail du 12.12.2017 au 22.07.2018 ;
- pour congé du 28.07 au 02.09.2018 ;
- pour incapacité de travail du 03 au 23.09.2018 ;
- pour incapacité de travail du 25.09 au 07.10.2018 ;
- pour incapacité de travail les 15, 18 et 19.10.2018 ;
- pour congé de maternité du 22.10.2018 au 01.02.2019 ;
- pour incapacité de travail du 04.02 au 23.05.2019.

Madame E. H. est convoquée le 16.10.2018 pour une audition le 18 en vue de la résiliation de son contrat. Une incapacité de travail et un congé de maternité empêchent la tenue de celle-ci.

Elle est convoquée à une seconde reprise le 03.04.2019. Elle est auditionnée par le responsable du service d'accueil (Monsieur D.) et le directeur Facilities (Monsieur D.), en présence d'une déléguée syndicale.

Elle reçoit à cette occasion un rapport circonstancié en vue de la résiliation de son contrat. Après avoir rappelé des difficultés antérieures à son détachement, il est notamment précisé qu'elle « a multiplié les absences pour cause de maladie », « a eu une altercation [le 11.12.2017] avec un de ses collègues de l'accueil et a contacté par téléphone le directeur (...) sans même prévenir son chef fonctionnel (...) ou son supérieur » et « a demandé [en septembre 2017] un aménagement d'horaire (...) afin de pouvoir conduire et récupérer ses enfants à l'école » mais « est arrivée plusieurs fois en retard ».

Le rapport ajoute qu'au début de l'année 2018, il lui a été proposé un poste d'huissière aux étages, afin de « revenir au travail dans une fonction qui pourrait mieux lui convenir compte tenu [d]es circonstances (moins d'interactions avec les collègues directs de l'équipe d'accueil) ». Mais « malgré cette initiative, son absence a perduré ».

En conclusion, le rapport constate que « lors de ses rares moments de présence au travail et selon les dires de ses collègues, Mme E. H. ne contribue pas au bon fonctionnement de l'accueil et se borne à rester sur sa chaise au lieu de s'occuper des visiteurs, ce qui nuit fortement à l'image du [Service Public Régional] ».

Madame E. H. est ensuite auditionnée le 13.05.2019 par le Secrétaire général du Service Public Régional (Monsieur L.), en présence de son avocate. A cette occasion, il est précisé que les motifs de licenciement exposés « sont de deux ordres : d'une part, lui sont reprochés un manque de correction et de ponctualité au travail ; d'autre part, sont constatées des absences récurrentes de nature à entraver la bonne marche du service et suscitent des tensions parmi ses collègues ». Par ailleurs, « ces absences et manque de ponctualité ont persisté en dépit de deux aménagements des conditions de travail trouvés, avec l'accord de l'intéressée, par sa hiérarchie ».

Madame E. H. conteste ces motifs, considérant « avoir toujours fait preuve d'assiduité dans ses fonctions », avoir « occupé ses fonctions à l'accueil pendant douze ans, [avoir] toujours bien accueilli les visiteurs du ministère, et [s'être] toujours bien entendu[e] avec l'ensemble des membres du personnel ». Elle émet également des observations sur le procès-verbal de son audition.

La Région licencie Madame E. H. par courrier recommandé du 23.05.2019, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 6 mois et 14 semaines (moins 4 semaines vu les mesures d'outplacement).

Par ce courrier, le directeur général (Monsieur M.) écarte certains motifs anciens et/ou non prouvés, mais estime que « le motif reposant sur le constat de vos absences récurrentes ne peut être ignoré ». Le nombre de jours d'absences pour motifs médicaux entre août 2014 et avril 2019 s'élève en effet à 383 jours. « Bien qu'il faille prendre en considération la circonstance que vos absences au travail étaient, pour une part significative, liées à une maternité et à certains congés particuliers, il reste toutefois que l'effet cumulé d'absences pour motifs médicaux (...) aboutit à une situation dans laquelle vous n'étiez que peu présente au travail sur la période allant du 1er août 2014 au 3 avril 2019 ». Par ailleurs, « un examen du relevé de vos absences (...) fait apparaître à plusieurs reprises qu'un congé spécifique succède à un congé pour maladie ou, à l'inverse, qu'à un congé pour maladie succède aussitôt un congé spécifique ».

En conclusion, « des périodes d'absences très longues ont rendu pratiquement impossible une gestion optimale des ressources humaines, constituant dès lors une entrave objective à la bonne marche du service ». Dès lors, « on peut raisonnablement convenir avec Monsieur M. D. qu'un nombre aussi important d'absences, nonobstant le fait qu'elles étaient couvertes par des certificats médicaux et, partant, justifiées d'un point de vue règlementaire, était de nature à constituer une entrave trop importante à l'exercice correct et normal de vos fonctions d'accueil, ce d'autant plus que ces absences ont perduré en dépit des aménagements de travail mis en place ».

Le document C4 établi le 28.05.2019 mentionne comme motif de chômage le fait que « l'agent ne réunit plus les conditions professionnelles requises ».

Par un courrier du 13.01.2020, les conseils de Madame E. H. contestent la limitation de l'indemnité compensatoire de préavis à 6 mois et 14 semaines, et sollicitent que celle-ci soit portée à 8 mois et 14 semaines. Par ailleurs, ils invoquent une discrimination sur base de l'état de santé, du genre ou de la situation de maternité de leur cliente, ainsi qu'un abus de droit.

Par un courrier du 31.01.2020, le secrétaire général (Monsieur L.) répond en communiquant le mode de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, en rejetant les prétentions de l'intéressée et en précisant que la décision de licenciement a bien été prise par lui (Monsieur M. se bornant à en communiquer les motifs).

La procédure débute par le dépôt d'une requête au greffe le 21.02.2020.

III. Demandes des parties

Madame E. H. demande d'abord au tribunal de déclarer son action recevable. Elle demande ensuite la condamnation de la Région au paiement des sommes suivantes :

- 6.134,76 € bruts, à titre de complément d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - 18.759,79 € bruts, à titre d'indemnité de protection de la maternité ;
 - 18.759,79 € bruts, à titre d'indemnité pour discrimination fondée sur le sexe ;
 - 18.759,79 € bruts, à titre d'indemnité pour discrimination fondée sur l'état de santé ;
 - 5.000,00 € ex aequo et bono, à titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier ;
- Ces sommes étant à majorer des intérêts à dater de leur exigibilité.

Elle demande également la condamnation aux dépens (liquidés à la somme de 3.600,00 €) et que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision, la caution et le cantonnement étant exclus.

La Région sollicite à titre principal que le tribunal déclare l'action irrecevable, et qu'il condamne Madame E. H. aux dépens (liquidés à la somme de 3.600,00 €).

A titre subsidiaire, il sollicite le rejet des demandes.

A titre plus subsidiaire, il sollicite que le tribunal :

- refuse le cumul de deux indemnités pour discrimination, d'une indemnité de protection de la maternité et d'une indemnité pour abus du droit de licencier ;
- limite l'indemnité pour discrimination à 3 mois de rémunération ;
- limite l'indemnité pour abus du droit de licencier à 1.500,00 € ;
- écarte l'exécution provisoire, ou autorise à tout le moins la caution et le cantonnement ;
- ordonne la compensation des dépens.

IV. Décision du tribunal

IV.A. La recevabilité de l'action

Selon l'article 17, alinéa 1er, du Code judiciaire,

« L'action ne peut être admise si le demandeur n'a pas qualité et intérêt pour la former. »

Il s'agit d'une notion simple : « celui qui a la qualité pour agir doit former son action contre celui qui a qualité pour répondre »¹.

Selon l'article 3 de la loi spéciale relative aux institutions bruxelloises (loi du 12 janvier 1989),

« La Région a la personnalité juridique. »

¹ Ch. VAN REEPINGHEN, Rapport, Bruxelles, Bruylant, 1967, p. 322

Conformément à l'article 38 de cette loi spéciale (qui fait notamment référence à l'article 82, alinéa 1er, de la loi spéciale du 8 août 1980), le gouvernement régional représente la Région dans les actes judiciaires ou extrajudiciaires².

Cette dernière est citée au cabinet du ministre-président³. Il convient toutefois de rappeler que l'article 704 §3 du Code judiciaire permet également de citer un employeur « à la mine, à l'usine, à l'atelier, au magasin, au bureau et, en général, à l'endroit affecté à l'exploitation de l'entreprise, à l'exercice de la profession par le travailleur ou à l'activité de la société, de l'association ou du groupement ». Les lois spéciales du 8 août 1980 et 12 janvier 1989 ne dérogent pas à cet article.

En l'espèce, Madame E. H. a introduit une requête le 21.02.2020, mentionnant comme défendeur le Service Public Régional. Celui-ci a répondu en convenant de dates pour le dépôt de conclusions, actées ensuite dans une ordonnance du 10.03.2020. Ce n'est que par des premières conclusions déposées le 12.06.2020 qu'il invoque pour la première fois ne pas disposer d'une personnalité juridique. Par des conclusions déposées le 14.09.2020, Madame E. H. répond avoir commis une erreur d'identification d'une partie correctement citée, à savoir la Région .

Lors de l'audience du 23.04.2021, les parties ont laissé à l'appréciation du tribunal la détermination de l'identification de la partie défenderesse. S'agit-il de la Région mal identifiée, ou bien la demanderesse a-t-elle mis à la cause une entité sans personnalité juridique ?

A titre préliminaire, il convient de rappeler la distinction entre le défaut de qualité d'un défendeur de l'erreur dans la mention de son identité⁴ :

- « En vertu de l'article 17 du Code judiciaire, l'action ne peut être admise si le demandeur n'a pas qualité et intérêt pour la former. (...) La question de qualité se pose (...) aussi bien à l'égard du défendeur que du demandeur ; une demande en justice doit, à peine d'irrecevabilité, être formée contre une personne ayant qualité pour y répondre. La demande est irrecevable lorsqu'elle est dirigée contre une personne étrangère au litige. »
- « Les articles 43 et 702, 2^o, du Code judiciaire prévoient quant à eux qu'un exploit de citation doit contenir notamment, à peine de nullité (...), l'indication des nom, prénom et domicile ou, à défaut de domicile, résidence du cité. (...) Les omissions et les erreurs entachant ces mentions sont sanctionnées de nullité. »

Autrement dit, « la question de la nullité de l'acte introductif d'instance (...) ne se posera que dans l'hypothèse où la personne citée est bien celle qui devait être citée mais qu'il existe des erreurs quant à son nom (sa dénomination sociale) ou son domicile (son siège social ou sa nature juridique, s'il s'agit d'une société) »⁵. Par contre, « lorsque la partie défenderesse est correctement identifiée mais n'est pas la personne juridiquement tenue de répondre des griefs formulés par le demandeur, la validité de l'acte introductif n'est pas contestable : il est question d'un problème de recevabilité de l'action et non de nullité de l'acte introductif d'instance »⁶.

Ce cas d'« erreur sur la personne » a été examiné par deux cours suprêmes. En 2006, la Cour de cassation a statué sur le cas d'une citation signifiée à la Communauté flamande, alors qu'elle aurait dû l'être à la Région flamande. A cette occasion, elle a confirmé qu'une citation dont les mentions « se rapportent à

² Sans que le gouvernement ne reçoive pour autant une personnalité propre (Cass., 17 juin 1992, Pas., 1992, I, p. 916).

³ Cette précision ne concerne que le lieu où elle doit être effectuée, et non le destinataire (Cass., 12 septembre 1996, J.L.M.B., 1997, p. 703).

⁴ A. DECROES, « Le défaut de qualité du défendeur et l'erreur dans la mention de son identité : irrecevabilité versus nullité », J.T., 2009, p. 515-516

⁵ L. DEAR et G. ELOY, « L'erreur dans l'identification de l'employeur mis à la cause et la déloyauté procédurale », J.T., 2019, p. 241, §5

⁶ Idem, p. 242, §6.

une autre personne que celle que le demandeur aurait dû citer, (...) entraîne l'irrecevabilité de la demande ainsi introduite »⁷.

En 2014, la Cour constitutionnelle a examiné le cas d'une citation signifiée à la S.A. Security services, alors qu'elle aurait dû l'être à la S.A. Security systems. A cette occasion, elle a validé la sanction d'irrecevabilité : « s'agissant de la personne erronément citée, il ne se conçoit pas (...) qu'elle puisse être partie à la cause, qu'elle soit obligée de se défendre et d'en assumer le coût, et qu'elle puisse éventuellement être condamnée, alors même que sa situation est étrangère au litige. S'agissant de la personne, concernée par le litige, qui aurait dû être citée mais ne l'a pas été, il ne se conçoit pas davantage qu'elle puisse être condamnée. S'agissant enfin du demandeur, il y a lieu de relever qu'étendre le régime des nullités à une citation adressée erronément à une personne juridique étrangère au litige serait de nature, au-delà de la violation des articles 860 et suivants du Code judiciaire, à contourner le délai dans lequel l'action devait, le cas échéant, être introduite, dans l'hypothèse où ledit délai serait expiré »⁸.

Dans le même sens, le tribunal et la cour du travail de Bruxelles ont examiné le cas d'une action introduite contre une personne inexistante, à savoir l'hôpital Erasme. Celui-ci ne dispose en effet pas d'une personnalité juridique mais « constitue le département hospitalier de l'ULB. (...) A titre de département hospitalier d'une entité plus importante, il peut disposer de son propre département des ressources humaines, de son propre règlement de travail, de sa propre immatriculation à l'ONSS, et relever d'une commission paritaire spécifique »⁹. Par conséquent, « cette entité n'emprunte pas la forme d'une personne juridique reconnue par la loi et n'a pas été dotée par le législateur de la personnalité juridique, ni de la capacité d'ester en justice ou d'être atraite en justice »¹⁰.

Des cas d'« erreur dans la dénomination de la personne » ont également été examinés par la jurisprudence. En 1993, la Cour de cassation a cassé un arrêt déclarant nulle une citation mentionnant une « S.P.R.L. Restorange », alors que la défenderesse était en réalité une « S.P.R.L. Prince d'Orange »¹¹. En 2020, la cour du travail de Bruxelles a déclaré recevable une action introduite contre une « S.P.R.L. V. B. », alors que la défenderesse était en réalité une « S.P.R.L. VPL B., utilisant l'appellation commerciale V. »¹².

Dans le même sens, le tribunal du travail de Liège, division Dinant, a estimé que « la dénomination « Service Public de Wallonie » (...) est une appellation « publique » et non juridique » et que par conséquent « il ne s'agit pas d'une erreur de destinataire, c'est bien la [Région wallonne] qui est le destinataire de l'acte (...), mais d'une erreur dans la mention de ce destinataire repris sous sa seule appellation « publique » et non juridique. De même pour l'adresse »¹³.

Dans la présente cause, le tribunal constate que Madame E. H. a été engagée par « la Région (Ministère de la Région »¹⁴. Tous les documents transmis par la suite portent la mention « Service Public Régional de Bruxelles » et l'adresse « (...) »¹⁵. Il s'agit de l'adresse de ce service à l'époque.

Les parties ne communiquent pas le numéro d'entreprise de la partie qui aurait dû être à la cause. Elles précisent simplement lors de l'audience que seule la Région en dispose d'un, et non le Service Public Régional.

⁷ Cass., 29 juin 2006, Pas., 2006, p. 1544

⁸ C. const., 19 septembre 2014, arrêt n°125/2014, lus & Actores, 2014, p. 47 et R.D.J.P., 2014, p. 185

⁹ Trib. trav. Bruxelles fr., 7 mars 2020, R.G. 18/4044/A, <https://iuportal.be>

¹⁰ C. trav. Bruxelles, 7 mai 2013, J.T. T., 2013, p. 281; C. trav. Bruxelles, 21 avril 2015, R.G. 2013/AB/322, www.terralaboris.be

¹¹ Cass., 30 septembre 1993, Pas., 1993, I, p. 772

¹² C. trav. Bruxelles, 10 mars 2020, R.G. 2017/AB/370, www.terralaboris.be

¹³ Trib. trav. Liège, div. Dinant, 18 avril 2017, R.G. 17/5/A, www.terralaboris.be

¹⁴ Contrats de travail des 12.06.2008 et 01.02.2007

¹⁵ C'est notamment le cas du document C4 délivré le 28.05.2019

Dans son examen en vue d'identifier de la partie défenderesse, le tribunal a donc fait usage du site internet de la Banque-Carrefour des Entreprises¹⁶.

Selon le document C4 délivré à Madame E. H. , le numéro d'entreprise de son employeur est (...). Le site de la Banque-Carrefour des Entreprises renseigne qu'il s'agit de celui des « Services du Gouvernement de la Région bruxelloise », qui est l'« Autorité de la Région », qui dispose de 17 unités d'établissements¹⁷ et est un employeur enregistré auprès de l'ONSS.

Ce site internet renseigne également une entreprise enregistrée sous le numéro (...). Il s'agit de la « Région », ayant son siège (...), mais ne disposant d'aucune unité d'établissement et n'étant pas un employeur enregistré auprès de l'ONSS. Il semble qu'il s'agisse du numéro utilisé par la Région lorsqu'elle agit comme pouvoir adjudicateur.

Enfin, il convient de noter que le Parlement régional dispose de son propre numéro d'entreprise (...), ce qui est justifié par le fait qu'il peut intervenir en justice dans certains cas (article 82, alinéa 2, de la loi spéciale du 8 août 1980).

Etant donné que la Région agit en justice via le Gouvernement régional (et plus accessoirement via son Parlement), il convient de retenir comme employeur celui renseigné sur le document C4 et identifié comme « Services du Gouvernement de la Région bruxelloise » ou encore « Service Public Régional de Bruxelles ».

Il s'ensuit que cette dernière dénomination peut être considérée comme l'appellation « publique » de la Région de Bruxelles, comme le montrent d'ailleurs les documents relatifs à l'intéressée. Cette situation est tout-à-fait comparable à celle d'une société connue sous un nom commercial différent de sa dénomination juridique.

En mettant à la cause le Service Public Régional, Madame E. H. a clairement voulu agir contre la Région. Il ne s'agit donc pas d'une « erreur sur la personne », mais d'une « erreur dans la dénomination d'une personne ».

Par ailleurs, le fait qu'elle n'ait pas mentionné comme adresse le cabinet du ministre-président¹⁸ est irrelevante, puisqu'elle a mentionné un endroit où elle exerçait son activité pour la Région, conformément à l'article 704 §3 du Code judiciaire.

Le tribunal ne doit dès lors pas examiner la question de la recevabilité de la demande, mais celle de la nullité de la requête introductive d'instance. L'article 1034ter, 3°, du Code judiciaire impose en effet de communiquer « les nom, prénom, domicile et, le cas échéant, la qualité de la personne à convoquer » à peine de nullité.

Conformément aux articles 861 et 864 du même Code, la nullité doit être soulevée « avant tout autre moyen » (in limine litis) et en démontrant que l'acte « nuit aux intérêts de la partie qui [l']invoque ».

Le tribunal constate que la Région n'expose pas de griefs contre l'acte introductif d'instance. Celui-ci a bien été communiqué au siège de son Service Public Régional, à travers lequel elle exerce ses missions. Il n'est donc pas prouvé que l'erreur de Madame E. H. ait nuit aux intérêts de la Région.

En conclusion, le tribunal déclare recevable l'action de la demanderesse.

¹⁶ <https://kbopub.economie.fgov.be/kbopubizoeknummerform.htnnPlang=fr>.

¹⁷ Notamment une appelée « SPRB » et située place Saint-Lazare 2-4 à 1210 Saint-Josse-ten-Noode

¹⁸ Situé rue Ducale 7-9 à 1000 Bruxelles. Il s'agit d'une des 17 unités d'exploitation des « Services du Gouvernement de la Région bruxelloise »

IV.B. La demande de complément d'indemnité compensatoire de préavis

Selon l'article 39 §1er, alinéa 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,

« Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis (...), est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir (...). »

Et selon l'article 68 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés, le délai de préavis en fonction de l'ancienneté de service acquise au 31.12.2013 est calculé comme suit :

« Ce délai est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié à cette date.
Pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 euros au 31 décembre 2013, ce délai est, par dérogation à l'alinéa 2, fixé à un mois par année d'ancienneté entamée en cas de congé donné par l'employeur, avec un minimum de trois mois.
(..) »

En l'espèce, les parties s'opposent sur le montant de la rémunération annuelle de Madame E. H. : celle-ci estime qu'elle dépassait 32.254,00 €, tandis que la Région estime le contraire.

A l'appui de sa demande, Madame E. H. produit sur ses fiches de rémunération 281.10 relatives à l'année 2013 :

| | |
|--------------------------|-------------|
| - Rémunérations brutes : | 27.970,07 € |
| | 3.325,05 € |
| - Pécule de vacances : | 1.773,09 € |
| Total : | 33.068,21€ |

La Région se borne à rappeler que la charge de la preuve incombe à la demanderesse, et qu'elle ne peut elle-même communiquer plus d'informations sur la rémunération étant donné qu'elle ne doit les conserver que pendant cinq ans.

Madame E. H. démontre donc que sa rémunération a dépassé le montant prévu par l'article 68 de la loi du 26 décembre 2013. L'indemnité compensatoire de préavis qui lui est due s'élève par conséquent à 8 mois et 14 semaines de rémunération.

La demande d'un complément d'indemnité compensatoire de préavis est fondée. La somme de 6.134,76 € bruts, non sérieusement contestée, peut lui être accordée.

IV.C. Les autres demandes 1. Remarque préliminaire

Madame E. H. sollicite quatre indemnités, pour les motifs suivants :

- protection de la maternité ;
- discrimination fondée sur le sexe ;
- discrimination fondée sur l'état de santé ;
- abus du droit de licencier.

La Région pose la question du cumul de celles-ci. Elle estime que des indemnités qui poursuivent la réparation du même dommage et/ou trouvent leur origine dans la même cause ne peuvent être cumulées.

Cette question est fort complexe. « En effet, le cumul des indemnités n'est ni proscrit ni explicitement autorisé par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (dite loi Antidiscrimination) et celle du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (dite loi Genre). Pour autant, la justification de ce cumul n'est pas d'emblée une évidence. (...) la Cour de cassation a affirmé que les indemnités attribuées suite à un licenciement doivent, pour pouvoir être cumulées, correspondre à des finalités et des dommages distincts¹⁹. La Cour a également retenu qu'un cumul peut avoir lieu entre deux indemnités réparant un dommage identique, mais provenant de causes distinctes²⁰. Certaines décisions ont ainsi autorisé le cumul entre les indemnités issues de la législation Antidiscrimination avec d'autres formes d'indemnités de rupture, telle l'indemnité prévue en cas de harcèlement, de licenciement abusif, ou avec des dommages et intérêts issus d'une violation de l'arrêté royal du 28 mai relatif à la surveillance de la santé des travailleurs. A contrario, la jurisprudence a exclu un cumul entre les indemnités issues des mécanismes de protection contre les représailles — presque identiques — prévues par la loi Antidiscrimination et celle sur le Bien-être au travail »²¹.

Il conviendra donc d'examiner si les indemnités considérées comme dues ne couvrent pas le même dommage.

2. La protection de la maternité

Selon l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail,

« Sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, en ce inclus la période de huit semaines durant laquelle la travailleuse doit prendre, le cas échéant, ses jours de congé de repos postnatal.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. A la demande de la travailleuse, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1er, ou à défaut de motif, l'employeur payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail.

Madame E. H. invoque cette disposition légale pour la première fois dans des conclusions déposées le 14.09.2020. La Région estime donc que cette demande est prescrite, car émise plus d'un an après la rupture du contrat (sur base de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978).

Comme l'enseigne la Cour de cassation, « une citation interrompt la prescription pour la demande qu'elle introduit et pour les demandes qui y sont virtuellement comprises. Une demande est virtuellement comprise dans la demande initiale lorsqu'elle a le même objet que cette demande »²².

En l'espèce, Madame E. H. a invoqué dans sa requête introductive d'instance l'existence d'une discrimination, considérant que son licenciement « est également fondé sur ses absences pour congé de

¹⁹ Cass., 20 février 2012, J.T.T., 2012, p. 210 (sur le cumul entre l'indemnité due au travailleur protégé en vertu de la loi du 19 mars 1991 et une indemnité prévue par une convention collective de travail relative à la sécurité d'emploi).

²⁰ Cass., 3 décembre 2012, J.T.T., 2013, p. 187 (sur le cumul entre l'indemnité due au travailleur protégé en vertu de la loi du 19 mars 1991 et une indemnité prévue par un plan social)

²¹ L. FASTREZ, P. LOECKX et L. MONNIER, « La discrimination multiple et la théorie de l'intersectionnalité dans la jurisprudence des Cours européennes de justice et des Droits de l'homme », Chron. D. S., 2018, p. 180-181

²² Cass., 24 avril 2017, J.T.T., 2017, p. 343

maternité et congé parental »²³. Dans son exposé des faits, elle mentionnait déjà que « le 16 octobre 2018, alors qu'elle était enceinte de huit (8) mois, Madame E. H. a reçu un courriel de son supérieur hiérarchique l'invitant à un entretien en vue de son possible licenciement »²⁴.

Dans ces circonstances, la demande fondée sur la protection de la maternité est virtuellement comprise dans la demande fondée sur une discrimination. La requête introductive d'instance interrompt donc la prescription.

Madame E. H. invoque ladite convocation du 16.10.2018 (concernant une audition le 18 en vue de la résiliation de son contrat) comme acte tendant à mettre fin à la relation de travail pendant sa grossesse, justifiant l'octroi d'une indemnité équivalente à six mois de rémunération.

La Région le conteste, en exposant que le véritable acte préparatoire est l'audition par le Secrétaire général du Service Public Régional, seul compétent pour représenter l'employeur. Par ailleurs, le licenciement est fondé non sur l'état de grossesse, mais sur de nombreuses absences.

Comme l'enseigne la Cour de Justice de l'Union Européenne (à l'époque, « des Communautés Européennes »), il est interdit « non seulement de notifier une décision de licenciement en raison de la grossesse ou de la naissance d'un enfant pendant la période de protection (...), mais également de prendre des mesures préparatoires à une telle décision avant l'échéance de cette période »²⁵. Elle précise que, dans le cas qu'elle examine, « la décision de licencier la requérante a été prise lorsqu'elle était enceinte et (...) avant la fin de la période de protection contre le licenciement, et que cette décision a connu une certaine matérialisation ».

Dans le cas de Madame E. H. , il apparaît que la décision de la licencier n'avait pas été prise le 16.10.2018. Seul son supérieur hiérarchique recommandait une telle mesure, mais devait d'abord procéder à son audition le 18. Cette dernière n'a pas eu lieu, vu incapacité de travail et le congé de maternité qui ont suivi. Après la fin de la période de protection, la procédure a été reprise ab initio et des entretiens ont eu lieu les 03.04.2019 (par le supérieur hiérarchique) puis le 13.05.2019 (par le Secrétaire général).

Dès lors,

- Soit la convocation du 16.10.2018 est considérée comme un acte préparatoire, mais d'une première tentative avortée de licenciement. Il s'agit d'un cas non prévu par la loi, dans lequel l'acte préparatoire n'est pas suivi d'une rupture. Il n'y a donc pas de dommage. Par ailleurs, il faudrait également examiner l'existence de motifs étrangers à la grossesse.
- Soit cette convocation n'est pas considérée comme un acte préparatoire à un licenciement. Il n'y a pas de dommage non plus, sans qu'il faille examiner cette fois-ci l'existence de motifs étrangers à la grossesse.

Quoiqu'il en soit, le licenciement de l'intéressée fait suite à la procédure ayant débuté par des entretiens les 03.04 et 13.05.2019. Ceux-ci ont eu lieu après la fin de la période de protection.

L'indemnité prévue par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 n'est donc pas due.

3. La discrimination fondée sur le sexe

Remarque préalable

²³ Page 11 de la requête

²⁴ Page 3 de la requête

²⁵ C.J.C.E., 11 octobre 2007, Paquay contre S.P.R.L. Minnes, C-460/06, J.T.T., 2008, p. 53

Les parties invoquent en l'espèce l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, qui crée un cadre général de lutte contre la discrimination sur base du sexe.

L'article 6 §1er de cette loi précise toutefois qu'elle s'applique « à l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions ».

Selon l'article 40 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises (qui fait référence à l'article 87 de la loi spéciale du 8 août 1980), le gouvernement régional bruxellois dispose en propre d'une administration, d'institutions et d'un personnel.

Le personnel du Service Public Régional ne relève donc pas du champ d'application de la loi fédérale du 10 mai 2007.

« L'administration du gouvernement de la Région » fait d'ailleurs partie des « institutions publiques de la Région » visées à l'article 4, 13°, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise.

Cette ordonnance crée un cadre régional de lutte contre les discriminations fondées notamment sur le sexe (article 4, 6° et 7°).

Cette ordonnance interdit toute discrimination relative aux relations de travail dans les institutions publiques de la Région (article 8 §1").

Les principes utilisés et les mécanismes mis en place par cette ordonnance sont identiques à ceux prévus par la loi du 10 mai 2007.

Par conséquent, le fait que son application soit relevée d'office par le tribunal sur base des faits spécialement invoqués par les parties²⁶ ne porte pas atteinte aux droits de la défense. Une réouverture des débats ne s'impose donc pas²⁷.

Selon l'article 22 §1" de l'ordonnance du 4 septembre 2008 précitée,

« Lorsque la personne qui s'estime victime d'un acte de discrimination invoque devant le juge compétent des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. »

L'ordonnance distingue :

- La discrimination directe : « toute distinction fondée sur (...) le sexe (...), par laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable » (article 4, 6°) ;
- La discrimination indirecte : « toute disposition, tout critère ou toute pratique, apparemment neutre, susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes en raison (...) du sexe (...), par rapport à d'autres personnes » (article 4, 7°).

Elle interdit toute discrimination directe ou indirecte (article 8). Il est néanmoins possible de justifier des distinctions, notamment :

- « lorsque, en raison de la nature de l'activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante,

²⁶ Obligation du tribunal rappelée par la Cour de cassation (Cass., 14 avril 2005, J.L.M.B., 2005, p. 856, obs. G. De Levai ; J. T., 2005, p. 659, obs. J. Van Compernelle et R.D.J.P., 2005, p. 300).

²⁷ Dans le même sens : Trib. trav. Bruxelles fr., 11 décembre 2020, R.G. 19/3480/A, inédit.

- pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée » (article 9, qui concerne tant les discriminations directes qu'indirectes) ;
- lorsque « la disposition, la pratique ou le critère (...) se justifie objectivement et raisonnablement par un objectif légitime, et dans la mesure où les moyens pour atteindre cet objectif sont appropriés et nécessaires » (article 11, qui ne concerne que les discriminations indirectes).

Enfin, lorsqu'une discrimination dans le cadre des relations de travail est établie, la victime peut réclamer une indemnisation correspondant soit au dommage réellement subi, soit à un forfait équivalent à 6 mois de rémunération brute (article 15). L'employeur peut toutefois démontrer que le traitement préjudiciable ou désavantageux aurait été adopté en l'absence de discrimination, et faire réduire ce forfait à 3 mois de rémunération.

Il appartient donc à Madame E. H. d'apporter la preuve de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. Il appartient ensuite à la Région d'apporter la preuve de faits établissant qu'il n'y a pas eu de discrimination.

En l'espèce, l'intéressée expose que son licenciement est fondé sur son sexe, étant donné que les absences récurrentes invoquées par la Région sont fondées « à tout le moins partiellement, mais dans pour (sic) une part significative, sur ses absences pour congé de maternité, congé parental et crédit-temps avec motif parental »²⁸. Elle relève ainsi que la moitié des jours d'absence sont liés à des grossesses et maternités. Elle estime par conséquent être victime d'une discrimination directe, qui ne peut être justifiée que par une exigence professionnelle essentielle et déterminante. Et elle estime que la Région est en défaut de rapporter une telle exigence.

La Région estime pour sa part que Madame E. H. n'apporte aucune preuve permettant de présumer l'existence d'une discrimination, et qu'elle-même apporte la preuve de la réalité de la désorganisation du service d'accueil justifiant le licenciement de l'intéressée.

Le tribunal relève que le licenciement de Madame E. H. est fondé sur un constat d'absences récurrentes, causées pour partie mais pas exclusivement par des congés de maternité et congés parentaux.

Dès lors, l'intéressée invoque des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination sur base du sexe. Mais celle-ci n'est pas directe : le critère des absences est neutre en apparence. La discrimination invoquée est donc indirecte.

Par conséquent, la Région peut justifier le licenciement en invoquant soit une exigence professionnelle essentielle et déterminante, soit un objectif légitime.

La Région invoque l'objectif légitime de mettre fin à la désorganisation du service d'accueil causée par les absences de l'intéressée. Elle rappelle qu'entre août 2014 et mai 2019, Madame E. H. a cumulé 1.388 jours d'absences (soit 286 jours de congés de maternité, 366 jours de congés parentaux et interruptions de carrière et 736 jours autres²⁹).

Le service d'accueil se compose de 7 à 9 personnes, et assure une présence sur deux sites, avec deux horaires différents. Ce service est donc divisé en quatre équipes. La Région expose avoir dû réorganiser le travail plus de 38 fois suite aux absences de l'intéressée.

Pour preuve, elle produit des témoignages écrits de plusieurs travailleurs :

- Madame C. S. déclare que l'existence d'absences nombreuses et de longues durées « veroorzaakte veel wrevel bij de collega's omwille van heit feit dat de planning in de nor liep en

²⁸ Page 28 des conclusions de la demanderesse

²⁹ Pour ces derniers, la Région signale n'avoir jamais été informée du fait que certains seraient liés à l'état de grossesse. Madame E. H. produit d'ailleurs des certificats d'incapacité relatifs aux années 2018 et 2019, mais datés de 2021 (pièce 23 de son dossier).

de werkdruk van andere collega's verhoogd werd » (a causé beaucoup de rancœur auprès des collègues à cause du fait que le planning était bloqué et que la charge de travail d'autres collègues était augmentée);

- Monsieur .C. D. C. déclare que « ces nombreux jours de maladie ont pénalisé l'équipe trop régulièrement. Ces absences ont provoqué une surcharge de travail sur nos épaules » ;
- Madame C. R. déclare que « les absences répétées de Madame E. H. Ilhame provoquaient une surcharge de travail au sein de notre équipe. Nous ne sommes déjà pas très nombreux et ses absences perturbaient les horaires mis en place. Nous avons déjà dû annuler des congés et fermer plus tôt des bâtiments » ;
- Monsieur B. D. déclare que « les absences répétées de Madame E. H. ont eu des répercussions négatives sur l'organisation du travail de l'équipe d'accueil et sur les membres de l'équipe. Ses absences laissaient des tranches de planning inoccupées et ses shifts ont dû être assurés par ses collègues. [Ceux-ci devaient reprendre ses permanences au guichet du service Logement, ce qui déforçait l'équipe à l'accueil général. Ses absences ont posé problème lors de l'octroi de congés aux autres membres de l'équipe, ceux-ci devant assurer l'accueil des jours où Madame E. H. était prévue au planning ».

Ces témoignages sont conformes aux articles 961/1 du Code judiciaire. Certes, ils sont émis par des travailleurs de la Région. Mais en tant qu'anciens collègues de l'intéressée, « ils sont, les plus souvent, les seuls témoins directs des faits à prouver dans le cadre d'un litige en matière de contrat de travail. Toutefois, il appartient au tribunal d'apprécier leur portée, en tenant compte de cet élément »³⁰.

La Région produit également des planning de l'année 2017, indiquant pour le mois de décembre que l'un des horaires (9h-17h) n'a pas pu être assuré pendant quelques jours, ce qui a impliqué de fermer plus tôt le service d'accueil.

La Région expose enfin d'autres difficultés auxquelles les absences de Madame E. H. l'ont amenée à devoir faire face (impossibilité d'assurer le suivi d'un conflit impliquant l'intéressée, d'assurer une formation continue, de procéder à une évaluation, obligation de détacher temporairement un travailleur d'une autre direction).

Face à ces preuves, Madame E. H. n'émet pas de critiques suffisamment convaincantes, permettant de contester la réalité d'une désorganisation.

Par conséquent, en application de l'article 22 §1er de l'ordonnance du 4 septembre 2008, le tribunal retient que :

- Madame E. H. invoque des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte sur base du sexe ;
- La Région établit l'existence d'un objectif légitime (mettre fin à la désorganisation du service), le licenciement de l'intéressée apparaissant comme un moyen approprié et nécessaire pour l'atteindre.

Il y a donc lieu de constater que la distinction est justifiée. L'existence d'une discrimination sur base du sexe n'est pas établie.

L'indemnité prévue par l'article 15 de l'ordonnance du 10 mai 2007 n'est donc pas due.

4. La discrimination fondée sur l'état de santé

Remarque préalable

³⁰ Trib. trav. Hainaut (division de Mons), 26 février 2018, R.G. 16/3144/A, www.terralaboris.be

Les parties invoquent en l'espèce l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, qui crée un cadre général de lutte contre la discrimination sur base de l'état de santé actuel ou futur.

L'article 5 §1er de cette loi précise toutefois qu'elle s'applique « à l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions ».

Selon l'article 40 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises (qui fait référence à l'article 87 de la loi spéciale du 8 août 1980), le gouvernement régional bruxellois dispose en propre d'une administration, d'institutions et d'un personnel.

Le personnel du Service Public Régional ne relève donc pas du champ d'application de la loi fédérale du 10 mai 2007.

« L'administration du gouvernement de la Région » fait d'ailleurs partie des « institutions publiques de la Région » visées à l'article 4, 13°, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise.

Cette ordonnance crée un cadre régional de lutte contre les discriminations fondées notamment sur l'état de santé actuel ou futur (article 4, 6° et 7°).

Cette ordonnance interdit toute discrimination relative aux relations de travail dans les institutions publiques de la Région (article 8 §1er).

Les principes utilisés et les mécanismes mis en place par cette ordonnance sont identiques à ceux prévus par la loi du 10 mai 2007.

Par conséquent, le fait que son application soit relevée d'office par le tribunal sur base des faits spécialement invoqués par les parties³¹ ne porte pas atteinte aux droits de la défense. Une réouverture des débats ne s'impose donc pas³².

Selon l'article 22 §1er de l'ordonnance du 4 septembre 2008 précitée,

« Lorsque la personne qui s'estime victime d'un acte de discrimination invoque devant le juge compétent des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. »

L'ordonnance distingue :

- La discrimination directe : « toute distinction fondée sur (...) l'état de santé actuel ou futur (...), par laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable » (article 4, 6°)
- La discrimination indirecte : « toute disposition, tout critère ou toute pratique, apparemment neutre, susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes en raison (...) de l'état de santé actuel ou futur (...), par rapport à d'autres personnes » (article 4, 7°).

Elle interdit toute discrimination directe ou indirecte (article 8). Il est néanmoins possible de justifier des distinctions, notamment :

- « lorsque, en raison de la nature de l'activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante,

³¹ Obligation du tribunal rappelée par la Cour de cassation (Cass., 14 avril 2005, J.L.M.B., 2005, p. 856, obs. G. De Levai ; J.T., 2005, p. 659, obs. J. Van Compernelle et R.D.J.P., 2005, p. 300)

³² Dans le même sens : Trib. trav. Bruxelles fr., 11 décembre 2020, R.G. 19/3480/A, inédit

- pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée » (article 9, qui concerne tant les discriminations directes qu'indirectes) ;
- lorsque « la disposition, la pratique ou le critère (...) se justifie objectivement et raisonnablement par un objectif légitime, et dans la mesure où les moyens pour atteindre cet objectif sont appropriés et nécessaires » (article 11, qui ne concerne que les discriminations indirectes).

Enfin, lorsqu'une discrimination dans le cadre des relations de travail est établie, la victime peut réclamer une indemnisation correspondant soit au dommage réellement subi, soit à un forfait équivalent à 6 mois de rémunération brute (article 15). L'employeur peut toutefois démontrer que le traitement préjudiciable ou désavantageux aurait été adopté en l'absence de discrimination, et faire réduire ce forfait à 3 mois de rémunération.

Ici également, il appartient à Madame E. H. d'apporter la preuve de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. Il appartient ensuite à la Région d'apporter la preuve de faits établissant qu'il n'y a pas eu de discrimination.

En l'espèce, l'intéressée expose que son licenciement est fondé sur son état de santé, point qui n'est pas contestable. La Lettre de licenciement du 23.05.2019 expose en effet que « Bien qu'il faille prendre en considération la circonstance que vos absences au travail étaient, pour une part significative, liées à une maternité et à certains congés particuliers, il reste toutefois que l'effet cumulé d'absences pour motifs médicaux (...) aboutit à une situation dans laquelle vous n'étiez que peu présente au travail sur la période allant du 1^{er} août 2014 au 3 avril 2019 ».

Ces absences récurrentes sont donc causées pour partie mais pas exclusivement par des incapacités de travail.

Dès lors, l'intéressée invoque des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination sur base de son état de santé actuel ou futur. Mais celle-ci n'est pas directe : le critère des absences est neutre en apparence. La discrimination invoquée est donc indirecte.

Par conséquent, la Région peut justifier le licenciement en invoquant soit une exigence professionnelle essentielle et déterminante, soit un objectif légitime.

Comme relevé au point précédent (IV.C.3), la Région apporte des preuves de la réalité de la désorganisation du service d'accueil justifiant le licenciement de l'intéressée. Face à celles-ci, Madame E. H. n'émet pas de critiques suffisamment convaincantes, permettant de contester la réalité d'une désorganisation.

Par conséquent, en application de l'article 22 §1^{er} de l'ordonnance du 4 septembre 2008, le tribunal retient que :

- Madame E. H. invoque des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte sur base de son état de santé actuel ou futur ;
- La Région établit l'existence d'un objectif légitime (mettre fin à la désorganisation du service), le licenciement de l'intéressée apparaissant comme un moyen approprié et nécessaire pour l'atteindre.

Il y a donc lieu de constater que la distinction est justifiée. L'existence d'une discrimination sur base de l'état de santé actuel ou futur n'est pas établie.

L'indemnité prévue par l'article 15 de l'ordonnance du 10 mai 2007 n'est donc pas due.

5. L'abus du droit de licencier.

« Ni en soi, ni en général, l'abus de droit n'a fait l'objet d'une quelconque disposition légale : il s'agit, par conséquent, d'une construction jurisprudentielle empirique, »³³. Ainsi, selon la définition fournie par la Cour de cassation³⁴, l'abus du droit de licencier résulte « de l'exercice du droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent ».

La jurisprudence a fondé cette notion soit sur l'article 1134 (responsabilité contractuelle)³⁵, soit sur l'article 1382 (responsabilité extracontractuelle) du Code civil³⁶.

En ce qui concerne la charge de la preuve, c'est au travailleur qu'il revient de prouver la réalité de l'abus (articles 870 du Code judiciaire et 8.3 du Nouveau Code civil).

En l'espèce, Madame E. H. invoque des circonstances fautives entourant son licenciement, qu'elle présente comme un acharnement envers elle :

- Tentative d'audition du 18.10.2018 ;
- Fait que « la Région n'a jamais pris ses distances avec le comportement de Monsieur D. [responsable du service d'accueil] et, bien au contraire, a suivi ses recommandations en procédant finalement au licenciement »³⁷ ;
- Convocation en avril 2019 alors qu'elle se trouve en incapacité de travail ;
- Rapport à charge, fondé sur les dires de collègues ;
- Absence de réaction à une plainte de l'intéressée suite à un incident avec un de ses collègues le 11.12.2017.

Aucun de ces éléments n'indique un exercice anormal du droit de licencier.

Aucun reproche ne peut être formulé à l'encontre de Monsieur D., qui s'est trouvé face à un problème (la désorganisation du service dont il est responsable) et a proposé une solution (le licenciement de Madame E. H.). Il est donc assez surprenant de s'étonner que la Région n'aie pas « pris ses distances » avec ce responsable, d'autant que certains problèmes soulevés par lui n'ont finalement pas été retenus par le secrétaire général.

La tentative d'audition du 18.10.2018 n'a pas eu lieu et n'a pas eu de suites, comme relevé au point précédent (IV.C.2).

L'audition du 03.04.2019 a eu lieu sans que Madame E. H. n'invoque son incapacité de travail pour la faire postposer. Les certificats déposés ne mentionnaient pas d'interdiction de sortie.

Les rapports ont pu faire l'objet de contestations de la part de Madame E. H. . Ses remarques ont été intégrées au dossier de la Région.

Quant à l'incident du 11.12.2017, il a également donné lieu à une plainte du collègue impliqué³⁸. Une enquête devait donc être menée, impliquant l'audition des deux travailleurs. Mais Madame E. H. a été absente pour incapacité de travail du 12.12.2017 au 22.07.2018, ce qui a rendu le suivi impossible. La désorganisation du service a donc également impacté la réaction à la plainte de l'intéressée.

En l'absence d'un abus de droit, aucune indemnité n'est due.

³³ G. HELIN, « l'abus de droit dans la jurisprudence », Ors., 2010, n°7, p. 20

³⁴ Cass., 18 février 2008, J.T. T., 2008, p. 117, Obs. P. JOASSART ; Cass., 12 décembre 2005, Chron. D. S., 2007, p. 38, Obs. H. FUNCK et J.T. T., 2006, p. 155

³⁵ C. trav. Bruxelles, 23 mai 2006, J. T. T., 2006, p. 343.

³⁶ C. trav. Mons, 6 novembre 2007, Chron. D. S., 2008, p. 261

³⁷ Page 51 des conclusions de la demandresse

³⁸ Pièce A.7 du dossier de la défenderesse

6. Conclusion

Les quatre indemnités postulées (pour protection de la maternité, pour discrimination fondée sur le sexe et l'état de santé, pour abus du droit de licencier) ne sont pas dues. Il n'y a donc pas lieu à examiner l'incidence d'un cumul.

V. Dépens

Conformément à l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire,

« Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, (...) si les parties succombent respectivement sur quelque chef (...). »

En l'espèce, les demandes de Madame E. H. sont déclarées partiellement fondées. Il y a dès lors lieu d'ordonner la compensation des dépens, chaque partie restant tenue des siens. Madame E. H. reste ainsi tenue de la contribution de 20,00 € au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

VI. Exécution provisoire

Selon l'article 1397, alinéa 1er, du Code judiciaire,

« Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une. »

Désormais, l'exécution provisoire d'un jugement prononcé après un débat contradictoire est devenue la règle³⁹. Il n'est plus possible d'invoquer l'ancienne jurisprudence qui exigeait comme condition un certain degré de certitude de voir la décision être confirmée en appel.

Par ailleurs, selon l'article 1403, alinéa 1er, du même Code,

« Le débiteur sur qui une saisie a été faite ou permise à titre conservatoire, peut, en tout état de cause, libérer les avoirs sur lesquels elle porte ou faire obstacle à la saisie, en déposant, soit à la Caisse des dépôts et consignations, soit aux mains d'un séquestre agréé ou commis, un montant suffisant pour répondre de la créance en principal, intérêts et frais. »

La possibilité d'exécuter un jugement par cantonnement est donc également la règle⁴⁰.

En l'espèce, Madame E. H. s'oppose à la possibilité d'un cantonnement, tandis que la Région s'oppose à la possibilité de l'exécution provisoire du jugement.

Le tribunal rappelle tout d'abord que l'indu à rembourser par un travailleur comprend le précompte professionnel. L'employeur créancier ne doit entamer des démarches distinctes auprès des autorités que pour obtenir la récupération des seules cotisations⁴¹.

Le tribunal rappelle ensuite que le cantonnement de l'intégralité des sommes dues permet d'éviter les difficultés de récupération de celles-ci en cas de réformation par une juridiction d'appel.

³⁹ 39C. trav. Liège (division de Namur), 27 février 2018, R.G. 2017/AN/201, www.terralaboris.be

⁴⁰ C. trav. Bruxelles, 28 mars 2018, J.T.T., 2018, p. 313

⁴¹ Cass., 16 septembre 2019, Chron. D. S., 2020, p. 50 et J.T.T., 2020, p. 117.

Dès lors, le tribunal ne voit pas de motif justifiant une dérogation aux deux règles précitées. Le présent jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours, mais sans exclure la possibilité d'un cantonnement.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant après un débat contradictoire,

Déclare l'action de Madame E. H. recevable ;

Déclare ses demandes très partiellement fondées ;

Condamne la Région à payer à Madame E. H. la somme de 6.134,76 € bruts, à titre de complément d'indemnité compensatoire de préavis ;

Précise que cette somme est à majorer des intérêts à dater de son exigibilité ;

Déboute Madame E. H. du surplus de ses demandes ;

Ordonne la compensation des dépens, chaque partie restant tenue des siens ;

Précise que Madame E. H. reste donc tenue à la somme de 20,00 € à titre de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Constate que le présent jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours, mais sans exclure la possibilité d'un cantonnement.

Ainsi jugé par la gère Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Monsieur Gauthier MARY, Juge
Monsieur Frédéric SIMON, Juge social employeur Monsieur Paul-Emmanuel HENRY, Juge social employé

Et prononcé en audience publique du 21/05/2021 à laquelle était présent :
Gauthier MARY, Juge,
assisté par Madame Marina LESAGE, Greffière dél.,

En application de l'article 785 du Code Judiciaire et vu que M. Paul-Emma uel HENRY, Juge social employé, est dans l'impossibilité de signer le jugement (compte tenu des esures préconisées dans le cadre de l'épidémie de COVID-19), le jugement est valable sous la signature des autres membres du siège qui l'ont prononcé.