

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES DU 20 MARS 2024

Quatrième chambre

TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

Madame D. N. C., NRN (...), domiciliée à (...);

Appelante au principal, Intimée sur incident, représentée par Maître Etienne Piret, avocat à Bruxelles.

contre

La S.R.L. B. C., BCE (...), dont le siège est établi à (...);

Intimée au principal, Appelante sur incident,
représentée par Maître Chloé Renard loco Maître Pierre Van Achter, avocat à Auderghem.

*
* *

I. La procédure devant la cour du travail

1. La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement, prononcé le 25 avril 2022 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 2ème chambre ;
- la requête d'appel de Madame D. N., déposée le 13 mai 2022, au greffe de la cour;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire du 6 juillet 2022 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse déposées par B. C. le 15 mai 2023;

- les conclusions de synthèse d'appel déposées par Madame D. N. le 26 janvier 2023 ;
- les dossiers des parties.

2. Les parties ont comparu et plaidé à l'audience publique du 13 février 2024.

Monsieur Henri Funck, avocat général, a déposé un avis écrit à l'audience du 13 février 2024, et en a remis une copie aux parties. Il a ensuite exposé à l'audience le contenu de cet avis, concluant au non-fondement de la demande d'indemnité du chef de licenciement discriminatoire basé sur l'état de santé. Madame D. N. a répliqué à cet avis par un écrit reçu au greffe le 29 février 2024.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

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

4. L'appel principal, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable. Le jugement ne semble pas avoir été signifié. L'appel incident est également recevable.

II. Le jugement dont appel

5. Madame D. N. a demandé, au tribunal du travail francophone de Bruxelles, la condamnation de B. C. à lui payer:

- la somme brute de 3.655,48 € à titre de pécule de vacances de départ, augmenté des intérêts;
- la somme brute de 115,21 € brute à titre de rémunération du 6 janvier 2020 ou subsidiairement à titre de dommages et intérêts, augmentée des intérêts;
- la somme de 250 € à titre de prime sectorielle 2017, augmentée des intérêts;
- la somme de 153,43 € ou subsidiairement la somme de 197,26 € à titre de prime sectorielle 2020 pro rata temporis, augmentée des intérêts;
- la somme de 19.585 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis;
- la somme de 14.976,84 € à titre d'indemnité du chef de licenciement discriminatoire à raison de l'état de santé actuel ou futur ou subsidiairement la somme de 9.292,51 € à titre d'indemnité du chef de licenciement manifestement déraisonnable, augmentée des intérêts;
- la somme de 115,21 € brute à titre de rémunération du jour férié du 13 avril 2020, augmentée des intérêts s'il devait être considéré que le contrat de travail n'avait pris fin que le 18 mars 2020;
- la somme provisionnelle de 1 € à titre d'indemnisation du préjudice subi et à subir du chef de la mention par la société de ce qu'il y aurait eu reprise du travail de la part de la demanderesse le 10 février 2020, augmentée des intérêts;
- la somme provisionnelle de 1€ du chef de toutes sommes dues à la demanderesse sous réserve de majoration en cours d'instance.

Madame D. N. a également demandé la condamnation de B. C. à lui délivrer :

- 145,83 € ou subsidiairement 197,26 € en écochèques, sous peine d'une astreinte de 25 € à dater de la signification du jugement ou subsidiairement la condamnation de la société au paiement de la somme de 145,83 € ou subsidiairement de 197,26 €, augmentée des intérêts.
- la fiche de rémunération de janvier 2020, un C4 modifié compte tenu du jugement à intervenir, un décompte de départ tenant compte du jugement à intervenir, une fiche 281.10 tenant compte du jugement à intervenir, une attestation de vacances — exercice 2019, tenant compte du jugement à intervenir, une attestation de vacances — exercice 2020, tenant compte du jugement à intervenir, à peine d'une astreinte de 25€ par jour et par document à dater de la signification du jugement à intervenir.

Elle postulait également la condamnation de B. C. aux dépens et aux intérêts judiciaires.

6. Par un jugement du 25 avril 2022 (R.G. n° 20/3839/A), le tribunal a décidé ce qui suit :

« Statuant contradictoirement,

Déclare la demande recevable et très partiellement fondée ;

Condamne la partie défenderesse à payer à la demanderesse :

- la somme brute de 115,21 € brute à titre de rémunération du 6 janvier 2020 à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 19.03.20,
- la somme de 250 € à titre de prime sectorielle 2017, à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 19.03.20, sous déduction des montants payés ;
- la somme brute de 3.655,48 € à titre de pécule de vacances de départ, au taux légal depuis le 19.03.20, sous déduction des montants payés ;
- la somme de 197,26 €, à titre d'éco chèques augmentée des intérêts au taux légal depuis le 19.03.20. sous déduction des montants payés

Condamne la partie défenderesse à délivrer à la demanderesse :

- une fiche de rémunération rectificative pour le mois de janvier 2020,
- l'attestation de vacances — exercice 2019 et exercice 2020,
- une fiche 281.10,

Sous peine d' une astreinte de 25 € par jour et par document manquant à dater du 30ème jour qui suite la signification du jugement avec un maximum de 2.500 €.

Déboute la demanderesse pour le surplus
Réserve les dépens.»

III. Les demandes en appel

L'objet de l'appel de Madame D. N. et ses demandes

7. Madame D. N. demande à la Cour de:

« Déclarer l'appel et les demandes de la concluante recevables et fondées ;

Déclarer l'appel et les demandes de l'intimée à tout le moins non fondées ;

Et, dès lors :

1° Condamner l'intimée à payer à la concluante (outre les condamnations prononcées à charge de l'intimée au terme du jugement dont appel) :

- a)
 - la somme de 153,43 EUR ou subsidiairement la somme de 197,26 EUR à titre de prime sectorielle 2020 prorata temporis,
 - les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 6 janvier 2020 ou, subsidiairement, à dater du 18 mars 2020;
- b)
 - la somme de 19.585,05 EUR à titre d'indemnité(s) compensatoire(s) de préavis,

- les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 6 janvier 2020 ou, subsidiairement, à dater du 18 mars 2020;

c)

- la somme de 14.976,84 EUR à titre d'indemnité du chef de licenciement discriminatoire à raison de l'état de santé actuel ou futur

ou, subsidiairement, la somme de 9.292,51 EUR à titre d'indemnité du chef de licenciement manifestement déraisonnable telle que prévue par la CCT n° 109 du 12 février 2014 « concernant la motivation du licenciement»,

- les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 6 janvier 2020 ou, subsidiairement, à dater du 18 mars 2020;

d) s'il devait être retenu que le contrat de travail entre parties ne prit fin que le 18 mars 2020:

- la somme de 115,21 EUR bruts rémunération du jour férié du 13 avril 2020 (lundi de Pâques)
- les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 18 mars 2020;

e)

- la somme provisionnelle de 1,00 EUR à titre d'indemnisation du préjudice subi et à subir par la concluante du chef de la mention, par l'intimée, de ce qu'il aurait été reprise de travail de la part de la concluante le 10 février 2020, sous réserve de majorations en cours d'instance, sur un montant total estimé à 600,00 EUR,

- les intérêts judiciaires à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater de l'introduction de la présente requête;

f) la somme provisionnelle de 1,00 EUR du chef de toutes autres sommes dues à la concluante, sous réserve de majorations en cours d'instance ;

2° S'agissant des pécules de vacances de départ : condamner en définitive l'intimée - appelante sur incident à payer à la concluante :

- la somme de 185,11 EUR bruts à titre de pécules de vacances simple anticipé,
- la somme de 1.985,47 EUR bruts à titre de solde de simple pécule de vacances,
- la somme de 21,00 EUR bruts à titre de double pécule de vacances anticipé,
- la somme de 225,21 EUR bruts à titre de double de pécule de vacances,
- la somme de 164,11 EUR bruts à titre de double pécule de vacances anticipé,
- la somme de 1.760,26 EUR bruts à titre de solde de double pécule de vacances et les intérêts à valoir sur ces montant au taux de l'intérêt légal à dater du 6 janvier 2020 ou, subsidiairement, à dater du 18 mars 2020;

3° dire que les paiements de 52,54 EUR et de 123,13 EUR que l'intimée (ap)paraît avoir opérés respectivement les 12 janvier 2022 et 28 décembre 2021 sont à imputer, par priorité, sur l'ensemble des intérêts dus par l'intimée (appelante sur incident) à la concluante ;

2. Condamner l'intimée aux entiers dépens des deux instances, comme liquidés au pied des présentes conclusions ».

L'objet de l'appel incident de B. C. et ses demandes

8. Par conclusions du 12 septembre 2022, B. C. a formé un appel incident. Elle demande à la Cour :

« De déclarer l'appel de Madame D. N. si recevable, non fondé ;

- en conséquence, confirmer le jugement rendu par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 25 avril 2022 dans l'affaire portant le numéro de rôle R.G. 20/3839/A en ce qu'il a déclaré que le licenciement de Madame D. N. et les modalités de la rupture de son contrat de travail sont totalement réguliers et par conséquent a débouté Madame D. N. de ses demandes visant à obtenir une indemnité compensatoire de préavis, des dommages et intérêts pour discrimination et une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, la rémunération pour le 13 avril 2020, la prime sectorielle 2020, des dommages et intérêts pour déclaration fautive à la mutuelle et 1 EUR provisionnel pour toute autre somme due;

Dire l'appel incident de B. C. recevable et fondé ;

- en conséquence, réformer le jugement rendu par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 25 avril 2022 en ce qu'il a condamné erronément B. C. :

à payer à Madame D. N. :

- o La somme brute de 115,21 EUR à titre de rémunération du 6 janvier 2020 à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 19 mars 2020;
- o La somme de 250 EUR à titre de prime sectorielle 2017, à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 19 mars 2020, sous déduction des montants payés;
- o La somme brute de 3.655,48 EUR à titre de pécule de vacances de départ, au taux légal depuis le 19 mars 2020, sous déduction des montants payés;
- o La somme de 197,26 EUR à titre d'écochèques augmentée des intérêts au taux légal depuis le 19 mars 2020, sous déduction des montants payés.

à délivrer à Madame D. N. :

- o Une fiche de rémunération rectificative pour le mois de janvier 2020;
- o L'attestation de vacances — exercice 2019 et exercice 2020 ;

Par conséquent, condamner Madame D. N. aux entiers frais et dépens des deux instances, en compris les indemnités de procédure liquidées à 6.000 EUR (pour les deux instances) ».

IV. Faits

9. Madame D. N. est entrée au service de la société B. C. C. le 17 août 2009 dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Le 1er septembre 2016, suite à un transfert d'entreprise, le contrat de Madame D. N. a été repris par B. C. (une convention tripartite a été établie dans ce contexte entre Madame D. N. , B. C. C. et B. C.¹).

10. A partir du 25 septembre 2019, Madame D. N. a été reconnue incapable de travailler, après avoir subi une intervention chirurgicale au pied².

11. Par e-mail du 24 décembre 2019, elle a informé B. C. de son retour au travail en date du 6 janvier 2020³. B. C. lui a répondu par email du 31 décembre 2019 en lui demandant de se présenter le 6 janvier 2020 à 11 heures, munie d'un certificat d'aptitude au travail⁴.

12. Le 6 janvier 2020, Madame D. N. s'est présentée au travail en possession d'un certificat établi par le docteur B. le 31 décembre 2019, l'autorisant à reprendre ses activités professionnelles à partir du 6 janvier 2020. Madame D. N. n'est finalement restée qu'une heure au travail, puis est repartie chez elle, ayant constaté qu'elle était toujours inapte à travailler.

¹ Pièce 1 du dossier de Madame D.N.

² Pièces 2 à 6 du dossier de Madame D.N.

³ Pièce 2 du dossier de B. C.

⁴ Pièce 3 du dossier de B. C.

13. Par e-mail du 7 janvier 2020, Madame D. N. a confirmé à B. C. qu'elle était toujours inapte à reprendre le travail et a adressé un nouveau certificat médical pour la période du 7 janvier 2020 au 7 février 2020⁵. Ce certificat précise :

«La patiente a tenté une reprise de ses activités professionnelles mais la station debout prolongée et les déplacements importants exigés par son activité professionnelle ne lui ont pas permis de poursuivre. Madame D. N. a subi récemment une intervention chirurgicale pour tumeurs nerveuses bénignes à 3 endroits du pied gauche. La reprise des activités professionnelles a donc été prématurée malgré la bonne volonté de la patiente. Le repos professionnel s'impose du 07/01/2020 au 07/02/2020; Madame D. N. sera revue vers la fin janvier. »

14. Quelques minutes après l'envoi de cet email contenant le certificat médical, Madame D. N. a envoyé un nouvel e-mail à son employeur, rédigé comme suite⁶ :

« Bonjour P.,
Suite à notre conversation du 06/01/2020 au magasin pour ma tentative de reprise du travail, tu attendais de moi une réponse, la voici :
Aucune décision de ma part ne sera prise mais il est d'ores et déjà hors de question que j'accepte ta proposition de fraude au sujet d'un C4 antidaté.»

15. Le 15 janvier 2020, Madame D. N. s'est présentée au Contrôle des Lois sociales pour une demande d'intervention auprès de son employeur suite à la demande de ce dernier d'accepter un licenciement antidaté et pour dénoncer du travail au noir. Lors de sa visite, le contrôleur lui a révélé que son employeur avait effectué, en date du 27 décembre 2019, une D. de sortie au 6 janvier 2020. Suite à ce constat, elle a également demandé la délivrance de ses fiches de paie de décembre 2019 et janvier 2020, avec le décompte de sortie⁷

Le même jour, elle a adressé un courrier à son organisation syndicale pour obtenir son assistance pour faire valoir ses droits dans le cadre de cette situation⁸.

16. La CGSLB aurait adressé un premier courrier simple à B. C. en date du 5 février 2020, constatant que la société avait licencié Madame D. N. en date du 6 janvier 2020 et demandant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 13 semaines de rémunération, ainsi que les documents sociaux⁹.

17. Le 27 février 2020, la CGSLB a adressé un nouveau courrier simple à B. C., demandant le paiement d'une indemnité équivalente à 3 mois et 21 semaines de préavis cette fois. Ce courrier a été adressé par e-mail à B. C. le 2 mars 2020.¹⁰

18. Par courrier recommandé du 2 mars 2020, B. C. a mis une première fois Madame D. N. en demeure de revenir au travail ou du moins de communiquer un justificatif valable de son absence dans la semaine, Madame D. N. se trouvant en absence injustifiée depuis le 10 février 2020¹¹.

19. Par courrier du 4 mars 2020, B. C. a répondu à l'organisation syndicale de Madame D. N. que son contrat de travail n'avait en aucun cas été rompu en ce que la D.-out avait été incorrectement

⁵ Pièce 4 du dossier de B. C.

⁶ Pièce 12 du dossier de Madame D. N.

⁷ Pièce 13 du dossier de Madame D. N.

⁸ Pièce 15 du dossier de Madame D.N.

⁹ Pièce 16 du dossier de Madame D.N.

¹⁰ Pièce 6 du dossier de B. C.

¹¹ Pièce 5 du dossier de B. C.

enregistrée par le secrétariat social. Par ce courrier, Madame D. N. était par ailleurs à nouveau mise en demeure de se présenter au travail ou de justifier son absence et ce, au plus tard pour le 9 mars 2020¹².

20. Madame D. N. n'a pas donné d'effet ou de réponse à cette seconde mise en demeure. Le lundi 9 mars 2020, constatant que Madame D. N. ne s'était pas présentée ni n'avait justifié son absence, B. C. lui a adressé une ultime mise en demeure, par courrier recommandé et par e-mail, de revenir au travail, ou du moins de communiquer à B. C. un justificatif valable de son absence, pour le 16 mars 2020 au plus tard¹³. Madame D. N. a alors été informée qu'à défaut de se conformer aux demandes de son employeur, B. C. serait contrainte de prendre les mesures nécessaires, en ce compris d'envisager un licenciement pour motif grave.

21. Madame D. N. n'ayant pas donné suite à cette ultime mise en demeure, B. C. a mis fin, par courrier recommandé du 18 mars 2020, à son contrat de travail pour motif grave, sans préavis ni indemnité¹⁴.

22. Le 19 mars 2020, B. C. a communiqué à Madame D. N. les motifs de son licenciement pour motif grave par courrier recommandé, libellé comme suit¹⁵ :

« Chère Madame D. N. ,

Nous faisons suite à notre courrier du 18 mars 2020 par lequel nous vous communiquons notre décision de mettre fin à votre contrat de travail avec effet immédiat, sans préavis ni indemnité pour motif grave. Conformément aux dispositions légales applicables, nous tenons à vous informer des raisons qui ont rendu immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre nous.

Vous nous avez remis un certificat médical couvrant votre absence jusqu'au 7 février 2020. Depuis, vous ne vous êtes plus présentée au travail et ce, de manière injustifiée. Par courrier recommandé du lundi 2 mars 2020 (dont nous vous avons communiqué une copie par e-mail du 3 mars 2020), nous vous avons mis une première fois en demeure de revenir au travail, ou du moins de nous communiquer un justificatif valable de votre absence, dans la semaine. Après vous avoir transmis le courrier susmentionné, nous avons reçu le 2 mars 2020 un e-mail de votre syndicat, dans lequel ce dernier a soutenu que votre contrat de travail avec notre société aurait été rompu, sur base d'une D.-out qui aurait été enregistrée le 6 janvier 2020. Ceci est absolument erroné. En soi, il est déjà incohérent que vous affirmiez d'une part que votre contrat de travail ait pris fin le 6 janvier 2020, alors que d'autre part, vous remettiez après cette date un certificat médical couvrant une période jusqu'au 7 février 2020 inclus. Vous étiez donc bien consciente, et bien au fait, que vous étiez toujours liée par un contrat de travail avec notre société. Par courrier du 4 mars 2020, nous avons répondu à votre syndicat que votre contrat de travail n'avait en aucun cas été rompu. La D.-out a été incorrectement enregistrée par le secrétariat social. Dès que cette erreur a été constatée, nous avons immédiatement donné l'ordre de rectifier ceci, ce qui a été effectivement fait. Nous avons ainsi souligné que votre contrat de travail était toujours en vigueur, et qu'il n'y avait pas eu de licenciement.

Par l'intermédiaire de votre syndicat, vous avez reçu une deuxième mise en demeure pour vous présenter au travail ou justifier votre absence et ce, au plus tard pour le 9 mars 2020. Vous n'avez pas donné d'effet, ou de réponse à ce second courrier recommandé. Le lundi 9 mars 2020, nous vous avons adressé une dernière mise en demeure, par courrier recommandé et par e-mail, de revenir au travail, ou du moins de nous communiquer un justificatif valable de votre absence, pour le 16 mars 2020 au plus tard. Nous vous avons informée qu'à défaut, nous serions contraints de prendre les mesures nécessaires, en ce compris d'envisager un licenciement pour motif grave. Une copie de cette mise en demeure a été envoyée à votre syndicat.

¹² Pièce 7 du dossier de B. C.

¹³ Pièce 8 du dossier de B. C.

¹⁴ Pièce 9 du dossier de B. C.

¹⁵ Pièce 10 du dossier de B. C.

A ce jour, vous ne vous êtes toujours pas représentée au travail, ni n'avez transmis le moindre justificatif valable, et n'avez donc pas donné effet à nos deux mises en demeure. Il va de soi qu'un tel comportement est inacceptable et empêche le bon fonctionnement de notre société. Il ne nous était donc plus possible de vous faire encore confiance.

Par conséquent, nous avons été contraints de procéder à votre licenciement pour motif grave le 18 mars 2020. Les motifs énoncés ci-dessus sont incontestablement de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute poursuite de la collaboration professionnelle.

»

23. Le 2 avril 2020, l'organisation syndicale de Madame D. N. a pris contact avec B. C. pour contester son licenciement pour motif grave¹⁶. Le 30 avril 2020, par l'intermédiaire de son conseil, B. C. a adressé une réponse à l'organisation syndicale de Madame D. N. pour contester les demandes de Madame D. N.¹⁷.

24. Les parties restant en désaccord, Madame D. N. a intenté une procédure devant le Tribunal du travail francophone de Bruxelles par requête du 2 novembre 2020.

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

V.1. En ce qui concerne le prétendu licenciement du 6 janvier 2020

V.1.1. Rappel des principes en matière de « congé »

25. Selon la Cour de cassation, le congé est l'acte par lequel une partie notifie à l'autre qu'elle entend que le contrat d'emploi prenne fin¹⁸. Il est un licenciement ou une démission, selon la partie de laquelle il émane.

26. Selon V. V.¹⁹, le congé est un acte juridique en ce qu'il produit des effets spécifiques, ceux de la rupture du contrat de travail. Il contient des caractéristiques propres : il est unilatéral, définitif, réceptice, indivisible, non solennel et irrévocable :

- o Le congé est un acte unilatéral étant donné que la volonté de rompre émane d'une seule personne. Elle ne doit pas, pour sortir ses effets, être acceptée par la partie qui subit la rupture du contrat ;
- o Le congé est un acte définitif et irrévocable: l'auteur de la rupture ne peut revenir sur l'effet de sa décision. Il n'en est autrement que lorsque la partie qui subit la rupture marque son accord pour annuler les effets du congé ;
- o Le congé est un acte juridique indivisible, ce qui signifie qu'il met fin à l'entièreté de la relation de travail ;
- o Le congé est un acte réceptice dans le sens où la manifestation de la volonté de mettre un terme au contrat de travail est un élément essentiel au congé. Celui-ci ne pourra produire des effets de droit que s'il a été porté à la connaissance de son destinataire, c'est-à-dire si la volonté de rompre le contrat de travail est extériorisée. Aussi longtemps qu'elle demeure dans une phase purement

¹⁶ Pièce 12 du dossier de B. C.

¹⁷ Pièce 13 du dossier de B. C.

¹⁸ Cass. 14 mai 1975, J.T.T., 1976, 206 ; Cass. 23 mars 1981, J.T.T., 1981, 240 ; Cass. 14 octobre 2002, J.T.T., 2003, 109 ; Cass. 19 mai 2008, J.T.T., 2008, 394

¹⁹ V. V., Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques, Bruxelles, Bruylant, 2013, p. 884

mentale, et qu'elle n'a pas été extériorisée, cette volonté demeure une simple réalité psychologique, mais ne constitue pas un congé²⁰

- o Le congé est un acte non solennel dès lors qu'aucune disposition légale ne subordonne la validité du congé à des règles de forme déterminées. Le congé peut donc être écrit, verbal ou résulter d'une manifestation tacite de la volonté²¹. Ce qui importe, en l'espèce, c'est que le congé contienne la manifestation certaine ou non équivoque de la volonté de rompre le contrat

27. La partie qui invoque que son cocontractant avait la volonté de rompre en supporte la charge de la preuve²². La partie qui se prévaut à tort d'un congé inexistant doit être considérée comme étant elle-même l'auteur de la rupture du contrat et en supporte donc les conséquences.²³

28. Faisant application des principes repris ci-avant, le tribunal du travail de Huy a décidé, dans un jugement du 11 novembre 2010, que, si le congé en tant que tel n'est soumis à aucune règle de forme déterminée, il convient cependant que l'auteur du congé extériorise son intention par une notification adressée individuellement au travailleur. Un message diffusé par l'employeur à l'ensemble des membres de son personnel, via le système intranet, n'équivaut pas à une telle notification individuelle et n'emporte dès lors pas congé.²⁴

29. Dans son arrêt du 4 mars 2019²⁵, la Cour de cassation a précisé que, dès lors que le préavis donné par simple lettre est nul de nullité absolue, si les parties continuent à exécuter le contrat, une indemnité de congé n'est due qu'à la condition que l'employeur ait à nouveau exprimé la volonté de rompre le contrat à la fin de cette période. Dans les circonstances de la cause, la Cour de cassation a considéré que le licenciement unilatéral du travailleur pouvait être induit de la délivrance du formulaire C4 (relatif au préavis nul).

V.1.2. Application en l'espèce : pas de congé notifié le 6 janvier 2020

30. Madame D. N. postule à titre principal la condamnation de B. C. à lui payer une indemnité compensatoire de préavis dès lors qu'elle considère que son contrat de travail a été rompu par B. C. le 6 janvier 2020.

31. Conformément à l'article 870 du code judiciaire et l'article 8.4 du Nouveau Code Civil, Il incombe à Madame D. N. d'établir que B. C. a pris la décision non équivoque de rompre son contrat de travail en date du 6 janvier 2020, et que cette décision a été portée à sa connaissance.

32. Pour preuve de son congé, Madame D. N. invoque la D. de sortie qui a été faite à la date du 6 janvier 2020, dont elle a eu connaissance lors de sa visite à l'inspection des lois sociales en date du 15 janvier 2020, et fait valoir que B. C. ne rapporte pas la preuve qu'il s'agit d'une erreur.

33. La Cour considère que Madame D. N. ne prouve nullement qu'un congé lui aurait été notifié par B. C. le 6 janvier 2020.

²⁰ A-F Brasselle, E. Carlier, et S. Lacombe, *Le droit de la rupture du contrat de travail*, Larcier, 2018, p. 129

²¹ C. Clesse, G. Sangrones-Jacquemotte et J. Barthome, « Résiliation par volonté unilatérale - les caractéristiques du congé », in *La rupture du contrat de travail : droit, motivation et restriction*, Kluwer, 2021, p. 97 et les références citées

²² Cass., 5 janvier 1996, Pas., p. 65

²³ C. CLESSE, G. SANGRONES-JACQUEMOTTE et J. BARTHOME, « Résiliation par volonté unilatérale - les caractéristiques du congé », in *La rupture du contrat de travail : droit, motivation et restriction*, Kluwer, 2021, p. 100 et les références citées

²⁴ Trib.trav. Huy 11 novembre 2010, J.T. T. 2011, p. 124

²⁵ Cass. 4 mars 2019, S.18.00.47.N, Chron. P.S. 2021/10, p. 437

Il est évident que l'information qui lui a été donnée par l'inspection des lois sociales le 15 janvier 2020, concernant l'existence d'une D. de sortie, ne peut à elle seule être considérée comme la manifestation d'une intention claire et sans ambiguïté de rompre le contrat dans le chef de B. C. B. C. fait d'ailleurs valoir qu'il s'agissait d'une erreur.

Comme cela a été relevé ci-avant au point V.1.1., si le congé en tant que tel n'est soumis à aucune règle de forme déterminée, il convient cependant que l'auteur du congé extériorise son intention par une notification adressée individuellement au travailleur, portée de manière non équivoque à sa connaissance.

Or, en l'espèce, il n'y a aucun courrier adressé à Madame D. N. par B. C. manifestant l'intention de mettre fin au contrat de travail. Le congé ne peut pas non plus être implicitement déduit des actes ayant été accomplis le 6 janvier 2020 et les jours suivants, dès lors que Madame D. N. a envoyé en date du 7 janvier 2020 un certificat médical prolongeant son incapacité de travail jusqu'au 7 février 2020. L'email envoyé le 7 janvier 2020, juste après la transmission du certificat médical, fait état de son refus d'accepter « la proposition de fraude au sujet d'un C4 antidaté », ce qui signifie qu'aucun congé ne lui avait encore été notifié, même s'il semble qu'une fin de contrat ait été évoquée le 6 janvier 2020.

Si Madame D. N. ne s'était pas rendue à l'inspection des Lois sociales, elle n'aurait jamais eu connaissance de la D. de sortie. Cette information ne lui a pas été donnée par son employeur, mais par un inspecteur social qui a uniquement consulté la BCSS.

34. Ce n'est pas parce que B. C. n'a pas fourni d'explication concernant l'erreur relative à la D. de sortie que l'on peut en déduire l'intention de mettre fin au contrat de travail de Madame D. N. .

L'absence de réaction au courrier envoyé par l'organisation syndicale en date du 5 février 2020 ne peut être reprochée à B. C. puisqu'il n'existe aucune preuve que ce courrier a effectivement été envoyé par la CGSLB à B. C.. Seule une lettre mentionnant la date du 5 février 2020 est produite par Madame D. N. . Cette lettre n'est pas accompagnée de la preuve par envoi recommandé, ni même d'un envoi par email comme cela a été le cas pour le courrier suivant de la CGSLB.

Le courrier suivant, daté du 27 février 2020, a été envoyé par email à B. C. le 2 mars 2020, qui a répondu par courrier du 4 mars 2020.

Enfin, le fait que B. C. ait attendu plusieurs semaines avant de mettre en demeure Madame D. N. de fournir un certificat médical confirmant la prolongation de l'incapacité de travail après le 7 février 2020 ne peut être interprété comme une reconnaissance que le contrat était déjà rompu.

35. En conclusion, la Cour considère que Madame D. N. ne prouve pas que son contrat de travail a effectivement pris fin le 6 janvier 2020 et ne peut donc prétendre à une indemnité compensatoire de préavis de ce chef. Le jugement doit être confirmé sur ce point.

V.2. En ce qui concerne la rupture pour motif grave

V.2.1. Rappel des principes

36. Conformément à l'article 35, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. »

Cette notion implique donc la réunion de 3 éléments :

- une faute ;

- la gravité de cette faute ;
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

37. L'élément déterminant dans l'appréciation du comportement d'un travailleur justifiant un congé pour motif grave, est que la relation de confiance est irrévocablement rompue²⁶.

38. Selon la Cour de cassation²⁷, le juge apprécie souverainement le motif grave « Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. ». La Cour de cassation précise toutefois que la proportionnalité entre la faute commise et la perte de l'emploi par le travailleur est un critère étranger à la notion de faute grave telle que définie à l'article 35 al. 2 de la loi du 3 juillet 1978²⁸.

39. L'article 35, al. 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit un double délai de 3 jours :

- D'une part, un délai pour donner le congé pour motif grave : le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins (art. 35, al. 3) ;
- D'autre part, un délai pour notifier le motif grave : Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé (art. 35, al. 4).

40. En vertu de l'article 35, alinéa 8 de la loi du 3 juillet 1978, la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité du motif invoqué ainsi que la preuve qu'elle a respecté les délais de congé et de notification. L'application de cette disposition ne déroge pas aux règles de l'administration de la preuve en droit commun visées aux articles 8.4. du livre 8 du nouveau Code civil et 870 du Code judiciaire²⁹.

V.2.2. Application en l'espèce : Le licenciement pour motif grave est fondé

41. Par courrier recommandé du 18 mars 2020, B. C. a mis fin au contrat de travail de Madame D. N. pour motif grave, sans préavis ni indemnité. Selon le courrier qui lui a été adressé le 19 mars 2020, ce licenciement pour motif grave est basé sur une absence injustifiée au travail depuis le 10 février 2020 malgré trois mises en demeure adressées par B. C. en date des 2, 4 et 9 mars 2020, la dernière indiquant clairement à Madame D. N. qu'à défaut de revenir au travail ou de communiquer un justificatif d'absence pour le 16 mars 2020 au plus tard, B. C. serait contrainte de prendre les mesures nécessaires, en ce compris d'envisager un licenciement pour motif grave.

42. En l'espèce, la Cour constate que Madame D. N. n'a pas transmis de certificat médical prolongeant son incapacité de travail après le 7 février 2020, alors que son contrat de travail n'était pas rompu. Malgré 2 mises en demeure qui lui ont été adressées directement et une mise en demeure adressée à son organisation syndicale, Madame D. N. n'a pas donné suite à la demande de son employeur de justifier son absence au travail.

43. Madame D. N. ne peut se retrancher derrière sa croyance (erronée) que son contrat de travail avait pris fin pour justifier son absence de réaction. Par courrier du 4 mars 2020 adressé à son

²⁶ V.. NEUPREZ, et W. VAN EECKHOUTTE, Compendium social — Droit du travail, édition 2023-2024, p. 2705.

²⁷ Cass. 6 juin 2016, C.D.S. 2016, p. 187-190

²⁸ Ibidem.

²⁹ Cass. 6 mars 2006, J.T. T. 2007, p. 6

organisation syndicale, B. C. a fait savoir clairement qu'elle contestait toute rupture du contrat de travail à la date du 6 janvier 2020 et que le contrat était toujours en cours, la D. de sortie erronément introduite le 27 décembre 2019 pour une sortie au 6 janvier ayant été rectifiée. Madame D. N. , ou son organisation syndicale, n'ont pas répondu à ces éléments.

44. Même si Madame D. N. maintenait que le contrat avait été rompu le 6 janvier 2020, elle aurait dû à tout le moins réagir face à la position adoptée par son employeur, d'autant plus que, d'après les informations fournies à l'audience du 13 février 2024, elle était toujours en incapacité de travail, et indemnisée par la mutuelle. Elle pouvait dès lors justifier son absence très facilement.

45. L'attitude persistante de Madame D. N. à ne pas réagir malgré les trois mises en demeure constitue une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle. Le motif grave est régulier dans le respect des délais et des formalités prescrits par la loi et est dès lors fondé.

46. La Cour observera surabondamment que, au regard de la jurisprudence, la partie qui se prévaut à tort d'un congé inexistant doit être considérée comme étant elle-même l'auteur de la rupture du contrat et en supporte donc les conséquences. Dès lors, le constat de rupture, invoqué erronément à défaut de manifestation de la volonté de B. C. de mettre fin au contrat de travail, pourrait avoir pour conséquence que, en tout état de cause, Madame D. N. serait responsable de la rupture du contrat de travail.

47. En conclusion, la demande de Madame D. N. visant à obtenir une indemnité compensatoire de préavis pour absence de motif grave doit être déclarée non fondée. Le jugement sera également confirmé sur ce point.

V.3. En ce qui concerne la demande d'indemnité pour discrimination fondée sur l'état de santé

V.3.1. Rappel des principes en matière de discrimination

48. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur les critères protégés³⁰.

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

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

Le législateur définit la distinction directe comme suit (art. 4, 6°) : « distinction directe : la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable».

51. La charge de la preuve d'une discrimination (ou de son absence) est précisé à l'article 28 §1er de la loi : « Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer

³⁰ Article 3 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination ».

L'article 28, § 2 de la loi précise que, par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un ou plusieurs des critères protégés, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un ou plusieurs des critères protégés; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts;

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

52. Il incombe donc au travailleur de démontrer l'existence d'une discrimination. De simples allégations ne sont par ailleurs pas suffisantes, et doivent être prouvées. En effet, la charge de la preuve repose, dans un premier temps, sur les épaules de la personne qui se prétend victime d'une discrimination. La Cour constitutionnelle a déjà eu l'occasion de le rappeler et de préciser que la preuve à rapporter par la victime doit être une preuve solide : « A cet égard, il convient avant tout de constater qu'il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Par conséquent, elle doit démontrer que le défendeur a commis des actes ou a donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires. La charge de la preuve incombe dès lors en premier lieu à la victime (notamment Doc. part., Chambre, 2006-2007, DOC 51-2720/009, p. 72). Les faits avancés doivent être suffisamment graves et pertinents. Il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites. »³¹

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

53. L'article 18, § 1er de la loi de 2007 prévoit qu'en cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle. La personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

En vertu de l'article 18, § 2, 2° de la loi, si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute.

54. Dans son avis écrit, Monsieur l'Avocat générale considère que la loi du 10 mai 2007 ne pourrait s'appliquer dans le cas d'un licenciement fondé sur l'absence d'un travailleur du chef d'incapacité de travail et ne pourrait trouver à s'appliquer qu'en présence d'une discrimination fondée sur la prise en considération de tests génétiques prévisionnels ou assimilés.

La Cour ne peut suivre cette interprétation restrictive des termes de la loi du 10 mai 2007.

³¹ C.const., 12 février 2009, arrêt n° 17/2009, RG n°4359, www.const-court.be

Même si la loi ne définit pas ce qu'il convient d'entendre par « état de santé actuel ou futur », ses termes sont clairs. La notion couvre « tous les éléments relatifs à l'état de santé du travailleur au moment de la mesure litigieuse et dans le futur par rapport à ce moment »³² et s'oppose à l'état de santé passé.

La Cour, autrement composée, a déjà décidé que l'adoption du critère protégé de l'« état de santé actuel ou futur » par loi du 10 mai 2007 se concilie parfaitement avec les dispositions de la loi du 3 juillet 1978³³. Les textes ne se contredisent pas, ils se complètent. Ainsi, la circonstance qu'en vertu de l'article 38, §§ 1 et 2, de la loi du 3 juillet 1978, un congé puisse être donné par l'employeur pendant la suspension de l'exécution du contrat visée à l'article 31, § 1er, ne l'autorise pas pour autant à licencier le travailleur en raison de son état de santé actuel ou futur en contravention avec les articles 4, 4°, et 14 de la loi du 10 mai 2007. « S'il procède au licenciement pendant cette période de suspension du contrat (ce qu'il est en droit de faire), mais que sa décision est motivée par l'état de santé actuel ou futur du travailleur qui a justifié la suspension du contrat, l'employeur contreviendra assurément à la loi du 10 mai 2007 et sera aussi tenu, en plus de l'indemnité de préavis, au paiement de l'indemnité visée à l'article 18 de ladite loi qui lui serait réclamée »³⁴.

Dans un arrêt du 3 octobre 2022³⁵, la Cour a également précisé ce qui suit :

« Au demeurant, il n'est pas faux de souligner, en tirant argument desdits travaux préparatoires, que, par les mots « état de santé actuel ou futur », le législateur a voulu viser les tests génétiques prévisionnels et d'autres tests médicaux prédictifs⁸³. Par contre, il est réducteur et contraire au sens clair de ces mots d'en déduire qu'il n'y aurait pas place pour d'autres applications^{84 88}. Il est tout aussi contraire à l'article 4, 4°, de la loi du 10.5.2007, d'affirmer dans le même élan que le concept d'état de santé actuel ou futur « ne renvoie pas à l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, mais uniquement à des "phénomènes périphériques", tels que les tests prédictifs » 86 »

V.3.2. Application en l'espèce : absence de discrimination fondée sur l'état de santé

55. En l'espèce, Madame D. N. réclame l'indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération prévue à l'article 18, §2, 2° de la loi du 10 mai 2007 au motif que son licenciement a eu lieu en raison de son état de santé.

A titre de faits faisant présumer la discrimination, Madame D. N. invoque la D. de sortie qui a été introduite le 27 décembre 2019, soit juste après qu'elle ait annoncé son retour le 6 janvier 2020, après une absence pour incapacité de travail, la D. -out produisant ses effets précisément le 6 janvier 2020. Il s'agit du seul élément dont elle fait état.

56. La Cour n'aperçoit pas en quoi le fait d'introduire une D. de sortie, par erreur, sans que cela soit précédé d'un licenciement, pourrait constituer une présomption de discrimination. La Cour a d'ailleurs déjà considéré ci-avant qu'aucun licenciement n'avait eu lieu le 6 janvier 2020, à défaut d'avoir été notifié à Madame D. N. d'une quelconque manière.

57. Il convient d'ailleurs de rappeler que Madame D. N. doit apporter des éléments faisant présumer qu'elle a été traitée de manière moins favorable qu'une autre personne se trouvant dans une situation comparable. Or, à cet égard, la Cour ne peut que constater que Madame D. N. n'apporte nullement la preuve d'une certaine récurrence d'un traitement défavorable par B. C. vis-à-vis de personnes qui se trouvent dans une situation comparable, ou qu'un de ses collègues, placé dans la même circonstance qu'elle mais dont l'état de santé ne serait pas affecté, n'aurait pas été également licencié, comme le prévoit l'article 28 de la loi du 10 mai 2007.

³² CT Bruxelles, 4e ch., 9 janvier 2019, R.G. n°2016/AB/380, p.11

³³ CT Bruxelles, 6e ch, 27 février 2023, RG 2016/AB/1201, disponible sur terralaboris

³⁴ CT Bruxelles, 6e ch, 27 février 2023, RG 2016/AB/1201, disponible sur terralaboris

³⁵ C.T. Bruxelles, 6e ch, 3 octobre 2022, RG 2020/AB/522, disponible sur terralaboris

58. En tout état de cause, il est incontestable que le licenciement pour motif grave intervenu le 8 mars 2020 est lié au fait que Madame D. N. s'est abstenue de justifier son absence au travail depuis le 7 février 2020, et ce malgré plusieurs mises en demeure. Si Madame D. N. était effectivement en incapacité de travail, le licenciement pour motif grave n'est nullement lié à son état de santé mais à son comportement.

59. A défaut pour Madame D. N. de prouver un quelconque fait permettant de faire présumer une discrimination basée sur son état de santé et son licenciement étant étranger à son état de santé, sa demande d'indemnité forfaitaire basée sur l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 doit être déclarée non fondée. Le jugement sera confirmé sur ce point.

V.4. En ce qui concerne la demande (subsidaire) d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

V.4.1. Rappel des principes concernant la CCT n°109

➤ Notion de licenciement manifestement déraisonnable

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

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

Cette disposition doit être interprétée en ce sens qu'est un licenciement manifestement déraisonnable, celui qui répond à au moins l'un des critères suivants³⁶:

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

➤ Indemnisation du travailleur en cas de licenciement manifestement déraisonnable

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

➤ Charge de la preuve

³⁶ Voir notamment C.T. Bruxelles 14 avril 2021, RG 2018/AB/445 ; C.T. Bruxelles, 15 mars 2021, inédit, R.G. n° 2018/AB/497 ; C.T. Bruxelles, 28 juin 2019, J. T. T. , 2020, p. 73 ; CT Liège, div. Liège, ch.3F, 16.6.2020, R.G. n°2018/AL/679, p.12; CT Liège, div. Liège, ch.3C, 12.2.2020, R.G. n°2018/AL/781, p.9, juportal

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

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

Il convient également d'avoir égard à l'article 8.4., al. 1 et 2 c.civ. qui dispose que :

« Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent. Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention. Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.

En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement.»

63. Il se déduit de ce qui précède que le contrôle judiciaire s'effectue en plusieurs étapes³⁷ :

- Les juridictions du travail vérifient d'abord si les motifs avancés rentrent dans une des trois catégories de motifs légitimes définis par la CCT (= critère de légalité);
- Elles contrôlent ensuite l'exactitude des motifs (= critère de réalité);
- Le juge examine si les faits dont se prévaut l'employeur sont la cause réelle du licenciement (= critère de causalité);
- Le tribunal du travail exerce enfin un contrôle marginal de la pertinence des motifs critère de proportionnalité).

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

V.4.2. Application en l'espèce : pas de licenciement manifestement déraisonnable

64. Madame D. N. demande, à titre subsidiaire, s'il ne devait être fait droit à sa demande visant à obtenir des dommages et intérêts pour licenciement discriminatoire, la condamnation de B. C. à lui payer une indemnité du chef de licenciement manifestement déraisonnable égale à 17 semaines de rémunération.

65. En l'espèce, la Cour constate que B. C. a licencié Madame D. N. pour motif grave en date du 18 mars 2020. Le courrier du 19 mars 2020 précise les motifs du licenciement qui étaient liés au

³⁷ P. CRAHAY, "Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable", Ors. 2014/4, p. 9 ; A. Fry, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. Clesse et H. Marmont, CU P, Vol. 182, Anthémis, 2018, p. 68 à 76

comportement de Madame D. N. , à savoir le fait de ne pas avoir justifié son absence au travail depuis le 7 février 2020, malgré 3 mises en demeure.

Il s'agit donc d'un motif en lien avec la conduite de Madame D. N. . Ce motif est prouvé et constitue bien la cause réelle du licenciement. Par ailleurs, il n'y a pas lieu de penser qu'un tel licenciement n'aurait pas été décidé par tout autre employeur normal et raisonnable placé dans les mêmes circonstances. Madame D. N. ne précise d'ailleurs pas en quoi son licenciement pour motif grave serait manifestement déraisonnable.

66. Le licenciement de Madame D. N. n'est donc pas manifestement déraisonnable. Sa demande d'indemnité basée sur la CCT n°109 doit être déclarée non fondée. Le jugement sera également confirmé sur ce point.

1V.5. En ce qui concerne les primes sectorielles 2017 et 2020

V.5.1. La CCT du 9 juillet 2015

67. Au sein de la CP 200, une CCT a été conclue en date du 9 juillet 2015 concernant l'octroi d'une prime annuelle (« prime sectorielle ») à partir de 2016.

Le montant de cette prime s'élève à 250 € pour un employé à temps plein, payable au mois de juin (article 2, §§1 et 2). Le montant de la prime est lié à l'indice santé à partir de 2017 (article 2§5). La prime est calculée au prorata des jours de travail effectifs et assimilés au cours de la période de référence (article 2, §3).

L'article 2, §4 de cette CCT prévoit que la règle du pro rata vaut également pour les employés qui ont quitté l'entreprise au cours de la période de référence, avant le paiement de la prime en juin, à l'exception des employés dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur pour motif grave, pour lesquels la prime n'est pas d'application.

V.5.2. Application en l'espèce

68. Madame D. N. demande la condamnation de B. C. à lui payer la prime sectorielle pour 2017 et 2020.

➤ Prime sectorielle 2017

69. Le Tribunal a condamné B. C. à payer la somme de 250 € brut à Madame D. N. à titre de prime sectorielle 2017 dans son jugement du 25 avril 2022.

70. B. C. demande la réformation du jugement sur ce point et fait valoir que la prime sectorielle 2017 de 250 € (soit 217,33 € brut après déduction des cotisations sociales et 175,67 € net — la somme de 52,54 € net et de 123,13 € net — après déduction du précompte) a été payée à Madame D. N. en décembre 2021 et en janvier 2022 (pièces n° 15 à 17), soit avant la prise en délibéré de la cause (le 14 février 2022). Cette demande aurait dû être déclarée non fondée par le tribunal.

71. La Cour constate que B. C. dépose les preuves qu'elle a effectivement payé la prime sectorielle 2017 en dates des 29 décembre 2021 et 13 janvier 2022, soit avant la prise en délibéré de la cause, et qu'elle a délivré les fiches de paie afférentes à ces paiements. B. C. ne pouvait donc être condamnée à payer les montants dont elle s'était déjà acquittée.

72. Le jugement doit être réformé sur ce point.

➤ Prime sectorielle 2020

73. La Cour a confirmé ci-avant que le licenciement pour motif grave de Madame D. N. en date du 18 mars 2020 était régulier et fondé. Elle ne peut donc prétendre au paiement de la prime sectorielle pour 2020 en application de l'article 2, §4 de la CCT du 9 juillet 2015.

74. Ce chef de demande est dès lors non fondé et le jugement sera confirmé sur ce point.

V.6. Pécule de vacances

75. Il n'est pas contestable que Madame D. N. avait droit au pécule de vacances de départ à la fin de son contrat de travail.

76. Faisant droit à la demande de Madame D. N. , le tribunal a condamné B. C. à payer à Madame D. N. la somme de 3.655,48 € à titre de pécule de vacances.

77. B. C. demande la réformation du jugement au motif que la société a payé à Madame D. N. un pécule de vacances de départ, d'un montant de 4.371,42 € brut, soit la somme de 2.399,36 € net, à Madame D. N. le 31 mars 2020. Les fiches de paie et les attestations de vacances ont été délivrées.³⁸

78. La Cour constate que ces paiements ont été effectués après la prise en délibéré de la cause. Dès lors que la preuve du paiement des pécules de vacances de départ n'avait pas été produite devant le tribunal, la condamnation prononcée par le tribunal était justifiée.

79. Toutefois, la Cour comprend qu'implicitement, Madame D. N. demande également la réformation du jugement quant au montant du pécule de vacances, demandant à la Cour de tenir compte des différents montants repris sur la fiche de paie à titre de pécule de vacances de départ, soit la somme totale de 4.341,16 € brut, correspondant à la somme nette de 2.399,36 €.

80. Les parties étant d'accord sur ces montants, il y a lieu de les entériner. B. C. a payé le montant net dû en mars 2022. Toutefois, il n'a pas été tenu compte des intérêts dus sur cette somme. Or, des intérêts sont dus puisque les pécules de vacances de départ n'ont pas été payés au moment de leur exigibilité, soit à la rupture du contrat de travail.

81. La Cour reformera dès lors le jugement en ce qui concerne le montant dû à titre de pécules de vacances, le montant dû à ce titre s'élevant à 4.341,16 € à augmenter des intérêts légaux et judiciaires, sous déduction de la somme nette de 2.399,36 € déjà payée par B. C..

V.7. En ce qui concerne le jour férié suivant la rupture

82. Madame D. N. demande la condamnation de B. C. à lui payer le jour férié du 13 avril 2020, qui est intervenu dans les 30 jours suivant la rupture de son contrat de travail.

83. La Cour a décidé ci-avant que le licenciement pour motif grave de Madame D. N. était régulier et fondé en sorte que sa rémunération pour le jour férié du 13 avril 2020 ne lui est pas due, conformément à l'article 14 al. 3 de l'Arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

84. La demande de Madame D. N. visant au paiement du jour férié du 13 avril 2020 est dès lors non fondée. Le jugement sera confirmé sur ce point.

³⁸ Voir les pièces 21 à 23 du dossier de Madame D. N.

V.B. En ce qui concerne les éco-chèques

85. Madame D. N. demande la condamnation de B. C. à lui délivrer les éco-chèques ou lui payer le montant correspondant des éco-chèques pour 2020.

86. Le tribunal a condamné B. C. à payer la somme de 197,26 C à titre d'éco-chèques.

87. B. C. conteste cette condamnation puisque les éco-chèques 2020 d'une valeur de 197,26 EUR ont été délivrés à Madame D. N. en décembre 2021 (pièces n° 18 et 19).

88. La Cour constate que B. C. démontre à suffisance la délivrance de ces éco-chèques à Madame D. N. , via son compte Sodexo, par la pièce n° 19 de son dossier, contrairement à ce qu'affirme Madame D. N. . Ce paiement a eu lieu le 4 janvier 2022, soit avant la prise en délibéré de la cause devant le 1er juge.

Il convient par conséquent de réformer le jugement dont appel quant à ce point et de déclarer la demande de Madame D. N. à cet égard non fondée.

V.9. En ce qui concerne la rémunération du 6 janvier 2020

89. Madame D. N. demande le paiement de sa rémunération pour le 6 janvier 2020, date à laquelle elle a tenté une reprise du travail. Le tribunal a fait droit à cette demande.

90. L'article 27, §1er de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

«§ 1er. A droit à la rémunération qui lui serait revenue s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière, le travailleur apte à travailler au moment de se rendre au travail :

1° qui, se rendant normalement à son travail, ne parvient qu'avec retard ou n'arrive pas au lieu du travail, pourvu que ce retard ou cette absence soient dus à une cause survenue sur le chemin du travail et indépendante de sa volonté;

2° qui, hormis le cas de grève, ne peut pour une cause indépendante de sa volonté, soit entamer le travail, alors qu'il s'était rendu normalement sur les lieux du travail, soit poursuivre le travail auquel il était occupé.

3° (qui, ne se trouvant pas dans les conditions pour voter par procuration, s'absente du travail le temps nécessaire pour remplir son devoir d'électeur en territoire belge.) (...) »

91. La question qui se pose en l'espèce est de savoir si Madame D. N. était effectivement apte à reprendre le travail le 6 janvier 2020.

92. La Cour constate que le certificat remis à son employeur le 6 janvier 2020 précise qu'elle était autorisée à reprendre ses activités professionnelles le lundi 6 janvier 2020. Il ne s'agit pas à proprement parler d'un certificat d'aptitude au travail. D'ailleurs, le 7 janvier 2020, le même médecin a confirmé que la reprise était prématurée et que Madame D. N. n'était en réalité pas apte à reprendre le travail. Madame D. N. l'a également confirmé dans l'email qu'elle a envoyé à B. C. le même jour. A l'audience du 13 février 2024, sur interpellation de la Cour, le conseil de Madame D. N. a confirmé que cette dernière avait été indemnisée par sa mutuelle pour le 6 janvier 2020.

Il y a lieu de considérer en conséquence que Madame D. N. n'était pas apte à travailler le 6 janvier 2020 et qu'elle ne peut donc prétendre à sa rémunération pour cette journée en application de l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978.

93. La demande de Madame D. N. concernant la rémunération du 6 janvier 2020 doit être déclarée non fondée. Il n'y a pas lieu de condamner B. C. à délivrer une fiche de paie rectificative. Le jugement sera réformé sur ce point.

V.10. En ce qui concerne le préjudice qu'aurait subi Madame D. N. pour la période du 10 février au 18 mars 2020.

94. Madame D. N. demande la condamnation de B. C. du préjudice subi du fait des déclarations erronées faites par son employeur, P. lui ayant réclamé le remboursement des sommes payées suite à la reprise du travail le 10 février 2020.

95. Bien que le tribunal ait déjà relevé que Madame D. N. n'établissait ni la faute de B. C., ni le dommage subi, ni le lien de causalité, Madame D. N. ne dépose pas le moindre document à cet égard en appel.

La pièce 26, qui avait manifestement été déposée devant le tribunal, étant la lettre de P., ne figure plus dans le dossier de pièces de Madame D. N. en appel. La Cour est donc dans l'impossibilité de prendre connaissance de l'éventuelle réclamation de P. à l'égard de Madame D. N. .

A l'audience du 13 février 2024, son conseil a d'ailleurs laisser entendre qu'il n'y avait finalement pas eu de réclamation de P..

96. La Cour constate dès lors qu'il n'y a pas le moindre élément établissant une faute dans le chef de B. C., la nature de celle-ci n'étant même pas précisée. Le préjudice subi est encore moins établi. Il n'y a aucune preuve que Madame D. N. aurait dû rembourser un quelconque montant à Madame D. N. . Le maintien de ce chef de demande en appel s'apparente à une demande téméraire et vexatoire.

97. Madame D. N. sera dès lors déboutée de ce chef de demande, par ailleurs non autrement précisé. Le jugement sera confirmé sur ce point.

V.11. En ce qui concerne les documents sociaux

98. La Cour constate que B. C. a délivré tous les documents sociaux à la délivrance desquels elle était tenue tenant compte de ce qui a été décidé dans le présent arrêt.

V.11. En ce qui concerne les dépens

99. L'article 1017, al. ter dispose que tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète.

100. B. C. demande la condamnation de Madame D. N. aux deux indemnités de procédure qu'elle évalue, compte tenu des enjeux des deux procédures, à la somme de 3.000 € (montant de base) par instance, montant à multiplier par 2, soit 6.000 € pour les deux instances.

101. Madame D. N. demande la condamnation de B. C. au montant maximum de l'indemnité de procédure, en application de l'article 1022 0, compte tenu du caractère manifestement déraisonnable de la situation. Elle liquide cette indemnité à 2 x 6.000 € par instance.

102. La Cour constate que le caractère manifestement déraisonnable de la situation invoqué par Madame D. N. n'est pas établi, eu égard notamment au fait que la grande majorité de ses demandes ont été déclarées non fondées.

En ce qui concerne le montant de l'indemnité de procédure, il y a lieu de prendre en considération le montant de base, tel qu'il était applicable lors de la prise en délibéré pour chacune des deux instances soit :

- 2.600 € pour la procédure devant le tribunal (prise en délibéré de la cause le 14 février 2022)
- 3.000 € pour la procédure devant la Cour

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

« la partie qui n'a succombé que partiellement dans une demande en justice ne peut, en règle, être condamnée à tous les dépens »³⁹

104. En l'espèce, Madame D. N. n'a obtenu gain de cause que pour une très petite partie de ses demandes. De son côté, B. C. succombe très partiellement dans le cadre de la présente cause.

La Cour estime dès lors que l'indemnité de procédure doit être mise à charge de B. C. à concurrence de 15 % et 85 % à charge de Madame D. N. .

En conséquence, la Cour estime dès lors qu'il y a lieu de répartir les dépens comme suit :

- Pour la procédure devant le tribunal : 390 € à charge de B. C. et 2.210 € à charge de Madame D. N. ;
- Pour la procédure devant la Cour : 450 € à charge de B. C. et 2.550 € à charge de Madame D. N. .

Madame D. N. succombant en grande partie, la contribution au fonds de l'aide juridique de seconde ligne sera mise à sa charge.

VI. La décision de la cour du travail

PAR CES MOTIFS,

La Cour, statuant contradictoirement,

- Déclare l'appel principal recevable mais non fondé ;
- Déclare l'appel incident recevable et partiellement fondé ;
- Confirme le jugement dont appel en ce qui concerne les demandes d'indemnité compensatoire de préavis, d'indemnité forfaitaire pour discrimination basée sur l'état de santé, d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, de jour férié du 13 avril 2020 et de prime sectorielle pour 2020 ;
- Réforme partiellement le jugement en ce qui concerne la rémunération du 6 janvier 2020, le pécule de vacances de départ, la prime sectorielle 2017 et les éco-chèques;

³⁹ Cass., 25 juin 1992, Pas., 1992, p. 959

- ET, statuant à nouveau sur ces points :
 - Condamne B. C. à payer à Madame D. N. les pécules de vacances de départ pour un montant total de 4.341,16 € brut, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires calculés jusqu'au 31 mars 2022, sous déduction de la somme nette de 2.399,36 € payée le 31 mars 2022 ;
 - Déboute Madame D. N. de sa demande de rémunération pour le 6 janvier 2020 ;
 - Déboute Madame D. N. de sa demande de prime sectorielle 2017 et des éco-chèques 2020, ces montants ayant été payés par B. C. avant la prise en délibéré de la cause devant le tribunal ;
- Condamne les parties à payer les dépens de première instance et d'appel répartis comme suit en ce qui concerne l'indemnité de procédure:
 - Pour la procédure devant le tribunal : 390 € à charge de B. C. et 2.210 € à charge de Madame D. N. ;
 - Pour la procédure devant la Cour : 450 € à charge de B. C. et 2.550 € à charge de Madame D. N. .
- Met à charge de Madame D. N. la contribution de 22 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée.

Cet arrêt est rendu et signé par :

P. BERNARD, conseiller e.m.,
P. WOUTERS, conseiller social suppléant,
R. PARDON, conseiller social suppléant,
Assistés de G. ORTOLANI, greffier

et prononcé, à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 20 mars 2024, où étaient présents :
P. BERNARD, conseiller e.m.,
J. DE GREVE, greffier