

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES DU 28 MARS 2025

Quatrième chambre

EN CAUSE :

La S.P.R.L. IPGS S., inscrite á la BCE sous le n° (...), dont le siége social est établi á (...),
partie appelante au principal, partie intimée sur incident, ci-après la SPRL ou l'employeur représentée
par Maître Charles-Henri SPRINGUEL, avocat á 1050 BRUXELLES

CONTRE :

Madame G. H. , NRN (...), domiciliée á (...),
partie intimée au principal, partie appelante sur incident, ci-après Madame H. représentée par Maître
Michel LECLERCQ, avocat á 1050 IXELLES

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 28 février 2025, et
notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 7 décembre 2021 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 1^e chambre (R.G. n° 20/1104/A & 21/54/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête formant appel de ce jugement, revue au greffe de la cour du travail de Bruxelles, le 10 mars 2022 et notifiée á la partie intimée par pli judiciaire le 11 mars 2022 invitant les parties á comparátre á l'audience publique du 6 avril 2022 ;
- l'apostille du 23 mars 2022 par laquelle le ministère public fait savoir que « l'avis du ministère public ne s'impose pas, malgré l'allégation de discrimination » ; l'ordonnance basée sur l'article 747 du Code judiciaire rendue le 6 avril 2022 fixant les plaidoiries á l'audience publique du 18 juin 2025;

- l'ordonnance rectificative rendue le 17 septembre 2024, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 28 février 2025 ;
- les conclusions, les conclusions additionnelles et de synthèse, et les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe de la cour respectivement les 5 juillet, 6 décembre 2022 et 6 mars 2023 ;
- les conclusions principales, et les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante, déposées au greffe de la cour respectivement les 6 octobre 2022 et 6 février 2023 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée déposé au greffe de la cour le 29 janvier 2025 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante déposé au greffe de la cour le 6 février 2023.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 28 février 2025 et la cause a été prise en délibéré immédiatement

1. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

La présente procédure a débuté par une requête introductive d'instance déposée au greffe du tribunal du travail le 11 mars 2020 (R.G n° 20/1104/A) et par une requête introductive d'instance déposée au greffe du tribunal du travail le 5 janvier 2021 (R.G n° 21/54/A), qui ont fait l'objet d'une jonction pour cause de connexité sur pied de l'article 30 de Code judiciaire par un jugement interlocutoire du 11 juin 2021.

Madame H. a sollicité aux termes de ses dernières conclusions la condamnation de la SPRL au paiement:

- de la somme de 1 476,76 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts à dater de son exigibilité ;
- de la somme de 12 798,60 € à titre d'indemnité pour discrimination, et à titre subsidiaire de la somme de 8 874 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts à dater de leur exigibilité ;
- des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure fixée au montant de 2 400 €.

Par jugement du 7 décembre 2021, le tribunal du travail a en substance considéré que :

- le congé qui a été notifié le 9 décembre 2019 renseigne un préavis prenant cours le jour même et se terminant le 16 janvier 2020, soit sept semaines plus tard, et ne respecte donc pas les articles 37/1 et 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail : il aurait dû prendre cours le lundi suivant et durer huit semaines, de sorte que Madame H. a droit à deux semaines d'indemnité complémentaire de préavis, soit 984,51 € ;
- Madame H. n'apporte pas la preuve de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination : ni la lettre de licenciement, ni le document C4, ni la lettre de motivation du licenciement ne font référence à son état de santé, ou même à son absence pour incapacité de travail ;
- la SPRL ne dispose d'aucune preuve de ses affirmations (commérages, mauvaise ambiance, absences, manque d'implication), de sorte qu'il n'est pas établi que le licenciement soit en lien avec l'aptitude ou la conduite de la travailleuse ou soit fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ,
- la SPRL n'émettant pas de remarques quant à la demande de Madame H. d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, fixée au maximum, soit 17 semaines de rémunération, il y a lieu d'y faire droit.

Le tribunal du travail a dès lors :

- condamné la SPRL à verser à Madame H. les sommes de :
 - 984,51€ à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts à dater de leur exigibilité ;

- 8 874 € á titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, á majorer des intérêts á dater de leur exigibilité ;
- condamné la SPRL aux dépens de Madame H., liquidés á la somme de 2 400 €, ainsi qu'á la somme de 20 € á titre de contribution en faveur du fonds budgétaire relatif l'aide juridique de deuxième ligne ;
- débouté Madame H. du surplus de ses demandes.

Il s'agit du jugement attaque.

Par son appel, la SPRL sollicite :

- á titre principal :
 - que soit déclarée recevable et partiellement fondée la demande d'indemnité compensatoire complémentaire de rupture, qui doit être réduite au montant de 984,51€ ;
 - que soit déclarée recevable et non fondée la demande relative á l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ainsi que celle relative l'indemnité pour licenciement discriminatoire, et qu'en soit déboutée Madame H.;
 - la condamnation de Madame H. aux entiers frais et dépens des deux instances, et ce, par application de l'article 1022 du Code judiciaire et de l'arrêté royal du 22 octobre 2007
- á titre subsidiaire :
 - la réduction de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable á un délai de trois semaines et sa fixation á un montant de 1 566 € ;
 - la réduction de l'indemnité de procédure au montant de base, soit 1 170 €, et la compensation des indemnités de procédure des deux instances.

Madame H., qui a formé appel incident par ses conclusions du 5 juillet 2022, demande pour sa part :

- la condamnation de la SPRL au paiement d'un montant de 12 798,60 € á titre d'indemnité, correspondant á six mois de rémunération en application de la loi du 10 mai 2007 tendant á lutter contre certaines formes de discrimination, á majorer des intérêts moratoires et judiciaires au taux légal depuis la date de la rupture ainsi qu'aux dépens ;
- subsidiairement, la confirmation du jugement a quo en toutes ses dispositions ;
- la condamnation de la SPRL aux dépens d'appel.

II. LA RECEVABILITÉ DES APPELS

Il ressort des éléments du dossier que le jugement dont appel a été signifié en date du 15 février 2022.

L'appel principal formé 10 mars 2022 l'a été dans le délai prescrit par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de ('appel sont également remplies. L'appel principal est dès lors recevable.

Il en va de même de ('appel incident formé par Madame H. en ses premières conclusions d'appel.

III. LES FAITS

Madame H. est entrée au service de la SPRL, société active dans le secteur du placement d'hôtesse d'accueil, en qualité de réceptionniste á temps plein á dater du 3 décembre 2018 dans le cadre d'un contrat de travail á durée indéterminée du 8 novembre 2018.

Victime d'un accident du travail, elle est en incapacité de travail du 14 octobre au 4 décembre 2019.

A son retour du travail le 5 décembre 2019, son licenciement lui est annoncé lors d'une réunion, puis notifié par un courrier recommandé du 9 décembre 2019 en ces termes ;

« Par la présente et suite à notre réunion du jeudi 5 décembre 2019, nous vous informons de notre décision de mettre fin à votre contrat de travail du 3/12/2018 avec la prestation d'un préavis de 7 semaines qui débutera le 9 décembre 2019 pour se terminer le 16 janvier 2020. Nous vous demandons d'observer un comportement irréprochable pendant toute la durée de votre préavis et de tenir compte des nombreuses remarques qui vous ont été faites. »

Le formulaire C4 porte comme motif précis du chômage : « Manque de travail satisfaisant » [sic].

Par courrier recommandé de son conseil du 17 décembre 2019, Madame H. a sollicité de son employeur la communication des motifs concrets de son licenciement, en application de l'article 4, alinéa 2 de la C.C.T. n° 109.

La SPRL y donnera suite en date du 6 janvier 2020 par un courrier dont le contenu est le suivant :

« Notre entreprise [...] met à disposition de ses clients des réceptionnistes, aides administratives et voituriers formés, professionnels, afin d'assurer un accueil de qualité au sein de leur structure. C'est dans ce cadre que Madame H. fut embauchée afin d'assurer le poste de réceptionniste sur les sites suivants : AXA Assistance, Groupe Rossel, State Street CBRE ainsi que Dassault Belgium Aviation. Nous avons eu le retour de plusieurs de nos clients se plaignant de l'attitude de Madame H. (commérages avec des collègues nuisant à l'ambiance sur le site, absences répétitives, manque d'implication dans son travail...).

Cette attitude nuit directement à l'image de notre entreprise et, de ce fait, Madame H. ne respecte pas la clause 6 de son contrat de travail :

"6.1. Le travailleur défendra toujours les intérêts de l'employeur. Il veillera à ce qu'aucun discrédit ne soit jeté sur la renommée et la réputation de ce dernier et de sa politique."

De plus, nos clients refusent désormais Madame H. sur leurs sites, ce qui implique qu'IPGS S. n'est plus en mesure de fournir un planning de travail. [...] »

Le contrat de travail a effectivement pris fin le 16 janvier 2020.

IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL

1. La position de la SPRL

La SPRL fait valoir en substance que :

- quant à la demande d'indemnité pour licenciement discriminatoire, Madame H. reste en défaut d'apporter la preuve d'un quelconque comportement discriminatoire ;
- quant à la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable :
- elle a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 6 de la C.C.T. n° 109, de sorte que chaque partie doit assumer la charge de la preuve des faits qu'elle allègue ;
- elle peut faire état de plaintes concernant l'attitude de travail de Madame H., dont, entre autres, la plainte d'Inter Partner Assistance, de sorte qu'il ne peut être contesté que son attitude a posé des problèmes dans l'exécution de son contrat de travail et que le licenciement, fondé sur le manque d'entrain manifesté dans le cadre de l'exécution du contrat de travail et l'impossibilité dans laquelle se trouvait Madame H. de se montrer suffisamment avenante [sic] vis-à-vis de la clientèle, repose donc bien sur sa conduite ;
- Madame H. n'apporte pas la preuve que ses prétendues incapacités de travail seraient le motif du licenciement ;
- à titre subsidiaire, il convient de réduire l'indemnité au minimum, soit 3 semaines de rémunération, compte tenu des facteurs atténuants suivants :

- la faible ancienneté de Madame H.
- un comportement critiquable dans le chef de celle-ci.

2. La position de Madame H.

Madame H. fait valoir en substance que :

- son licenciement, annoncé le jour de sa reprise de travail après une incapacité de travail et intervenu quelques jours plus tard, est au moins partiellement fondé sur ses absences pour cause de maladie, de sorte qu'il y a donc bien une présomption de discrimination sur la base de l'état de santé passé et à venir ;
- subsidiairement, le licenciement est manifestement déraisonnable, dès lors qu'elle n'a jamais fait l'objet de reproches pendant l'exécution de son contrat, et que les seuls reproches invoqués le sont après la rupture de son contrat de travail et pour tenter de la justifier.

3. La décision de la cour du travail

a) Préliminaires

Il ressort de ce qui a été énoncé ci-dessus que :

- le jugement a quo n'est contesté par aucune des deux parties en ce qui concerne l'indemnité complémentaire compensatoire de préavis, de sorte que cette question ne rentre pas dans la saisine de la cour de céans et que le jugement subsiste à cet égard ;
- la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est formulée qu'à titre subsidiaire par Madame H., qui ne prétend donc pas au cumul de celle-ci avec l'indemnité pour licenciement discriminatoire qu'elle réclame à titre principal.

b) Quant à la demande d'indemnité pour licenciement discriminatoire

Textes et principes

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, qui transpose en droit belge la Directive européenne 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, crée un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur certains critères protégés en prévoyant des sanctions tant civiles que pénales, un système de partage du fardeau de la preuve ainsi qu'un large champ d'application défini par son article 4.

Le principe de l'interdiction de discrimination qu'elle contient s'applique à (ensemble de la relation de travail, depuis le recrutement jusqu'au licenciement.

L'article 4, 4° de la loi a instauré une liste « fermée » de motifs de discrimination envisagés comme des critères protégés, qui étaient dans la version de celle-ci applicable au moment du licenciement de Madame H. :

« l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale »

Ladite loi distingue deux notions : la distinction — notion neutre — et la discrimination — distinction qui ne peut pas être légitimée et qui est donc prohibée. La discrimination englobe la discrimination directe et la discrimination indirecte.

L'article 4, 6° de loi précitée définit la distinction directe comme 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.

L'article 4, 7° de la loi précitée définit la discrimination directe comme étant la distinction directe fondée sur l'un des critères protégés qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions de son titre II.

La justification dans le cadre des distinctions directes est organisée par l'article 7 qui précise :

« 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. »

L'article 4, 8° de loi précitée définit la distinction indirecte comme la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés.

L'article 4, 9° de la loi précitée définit la discrimination indirecte comme étant la distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions de son titre II.

La justification dans le cadre des distinctions indirectes est organisée par l'article 9 qui précise :

« Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte, à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires »

La loi anti-discrimination de 2007 organise un système de mesures de protection, dont dans le cadre des relations de travail, la possibilité pour la victime de réclamer une indemnisation l'auteur de la discrimination qui équivaut à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération brute ou à une indemnité qui couvre la réalité du préjudice, à charge pour la victime d'en démontrer l'étendue¹. L'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à 3 mois de rémunération brute si l'employeur démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en ('absence de discrimination.

Les articles 27 et 28 de la loi anti-discrimination de 2007 organisent un partage du fardeau de la preuve proche du système existant en matière de harcèlement :

« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou run des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination ».

La Cour Constitutionnelle² a précisé :

« (...) 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 donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires... Les faits 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

¹ Article 18 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

² Cour constitutionnelle, 12/02/2009, n°17/2009, www.juridat.be

défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites (...) »

La personne qui s'estime victime d'une discrimination doit invoquer des comportements ou des faits concrets et clairement définis émanant de personnes identifiables, desquels il est possible d'inférer qu'il y a bien eu discrimination.

Tant la preuve des faits qui permettent de présumer une discrimination que la preuve de l'absence de discrimination peut être rapportée par toutes voies de droit.

Application

Depuis le 27 octobre 2022, en raison des contestations ayant eu lieu lorsqu'une distinction était fondée sur un état de santé passé, le critère de « l'état de santé actuel ou futur » est remplacé par le critère de « l'état de santé » dans la loi anti-discrimination.

La cour, comme une majeure partie de la jurisprudence, se rallie à cet égard à la doctrine³ qui avait cours en la matière, selon laquelle une distinction fondée sur l'état de santé passée du travailleur est visée par la loi du 10 mai 2007 dès lors qu'elle peut être rattachée à des appréhensions de l'employeur quant à son état de santé actuel ou futur, et qui relève que :

« En règle, un licenciement motivé par les absences médicales passées du travailleur est intrinsèquement lié à des inquiétudes quant à son état de santé actuel ou futur et, partant, au critère expressément protégé de "l'état de santé actuel ou futur".

En effet, si l'employeur agit ainsi, c'est en général par crainte que de telles absences ne se reproduisent. Sinon, pourquoi procéderait-il à un licenciement alors qu'il peut de nouveau compter sur les services de son travailleur ? En réalité, même si le travailleur reprend ses prestations, la fragilité de son état de santé dans le passé (voire également dans le présent) suscite l'inquiétude dans le chef de l'employeur de nouvelles absences ou d'une capacité physique ou mentale diminuée.

Un tel licenciement est donc visé par la loi du 10 mai 2007 au travers du critère de "l'état de santé actuel ou futur".⁴ »

En l'espèce, la cour estime que Madame H. démontre l'existence de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination sur la base de l'état de santé actuel ou futur :

- le simple fait que la SPRL ait, le jour même de la reprise du travail par Madame H. qui était en incapacité de travail depuis le 14 octobre 2019, annoncé à celle-ci son intention de mettre fin au contrat de travail, ce qu'elle confirmera par un courrier recommandé 4 jours plus tard, laisse supposer *prima facie* l'existence d'une discrimination directe sur la base de l'état de santé actuel ou futur de l'intéressée;
- ce constat est renforcé par le contenu de la lettre de motivation du licenciement de l'employeur du 6 janvier 2020, où il est fait état, parmi les causes du licenciement, de reproches d'absences répétitives dans le chef de Madame H.

³ A. MORTIER, M. SIMON, « Licenciement en raison des absences médicales passées : une discrimination ? », J.T.T., 2018, liv. 1300, p. 84 ; dans le même sens, C. Bayart, *Discriminatie tegenover differentiatie*, Gand, Larcier, 2004, p. 391 ; E. BREMS, « Nieuwe discriminatiegronden in de Wet Bestrijding Discriminatie », *De Wet Bestrijding Discriminatie in de praktijk*, Anvers, Intersentia, 2004, p. 55 ; A. MAES, « What's in a name : discriminatie op basis van huidige of toekomstige gezondheidstoestand of legitiem ontslag op basis van de negatieve gevolgen van de afwezigheid op de onderneming », note sous T.T. Bruxelles, 13 juin 2016, J.T.T., 2018, p. 14 ; R. BLANPAIN, « Werknemers worden gediscrimineerd wegens gezondheidstoestand », *Juristenkrant*, 2008, liv. 174, p. 13

⁴ A. MORTIER, M. SIMON, *op. cit.*, p. 84.

En outre, et ceci va dans le même sens, la cour note que la SPRL produit aux débats un courriel du 18 mai 2020 émanant de Monsieur M., qui mentionne notamment, parmi les faits dont il aurait eu à se plaindre de Madame H. lors de sa mission chez Inter Partner Assistance, l'accident du travail dont celle-ci a été la victime.

Pour autant que de besoin, la cour précise que ces deux derniers éléments, soit la lettre de motivation qui fait état d'absences répétitives de Madame H., jointe au courriel du 18 mai 2020 émanant de Monsieur M. en lequel il est fait référence à l'accident du travail dont a été la victime Madame H., permettent d'écarter le reproche fait par l'employeur à celle-ci de ne pas rapporter la preuve d'une incapacité de travail qui, à l'estime de la cour de céans compte tenu de ces éléments, n'est pas sérieusement contestable.

La SPRL ne rapporte en revanche pas la preuve, qui lui incombe dès lors, de l'absence de discrimination. La cour relève à cet égard que les seuls éléments produits par la SPRL à l'appui de son affirmation selon laquelle le licenciement de Madame H. est intervenu en raison de plaintes concernant l'attitude de travail de Madame H., dont celle d'Inter Partner Assistance, sont :

- le courriel du 18 mai 2020 émanant de Monsieur M. dont il a déjà été fait mention ci-dessus, alors que la cour relève que :
 - il mentionne notamment parmi les faits dont Monsieur M. aurait eu à se plaindre de Madame H. lors de sa mission chez Inter Partner Assistance, l'accident du travail dont celle-ci a été la victime ;
 - il est contredit par le contenu de la lettre de recommandation rédigée par le même en date du 20 décembre 2019, particulièrement flatteur quant aux qualités humaines et professionnelles de Madame H. ;
- un relevé téléphonique joint à ce même courriel qui pour la SPRL permettrait d'établir le manque d'implication de Madame H. dans son travail, alors que la cour constate que ce relevé, au demeurant particulièrement peu clair, est uniquement relatif aux statistiques de l'année 2019 en ce qui concerne l'accessibilité téléphonique de la réception d'Inter Partner Assistance, et qu'il n'y est aucunement fait mention de Madame H., ni a fortiori des périodes de travail de celle-ci.

Enfin, la cour constate que l'employeur ne prétend pas à l'existence d'une justification légalement admise au sens où l'entend la loi du 10 mai 2007 au licenciement de Madame H. (soit que le licenciement de celle-ci poursuivait un but légitime par des moyens appropriés et nécessaires), pas plus qu'il ne démontre que le licenciement aurait également été adopté en l'absence de discrimination.

Madame H. peut donc prétendre à l'indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération brute à titre de réparation du préjudice matériel et moral subi à la suite de son licenciement discriminatoire qu'elle réclame, et dont le montant n'est par ailleurs pas contesté.

En conclusion et en synthèse, rappel principal est dès lors non fondé, et l'appel incident est fondé.

c) Quant aux dépens

Aux termes de l'article 1017 du Code judiciaire, 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 juge décrète.

La SPRL étant la partie succombante, elle doit être condamnée aux dépens d'instance et d'appel de Madame H., ainsi qu'il sera précisé au dispositif du présent arrêt, étant cependant précisé que :

- à cet égard, s'agissant de l'indemnité de procédure pour les actions portant sur des demandes évaluables en argent, l'article 2, alinéa 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire prévoit que le montant de la

demande est fixé conformément aux articles 557 à 559, 561, 562 et 618, alinéa 2 du Code judiciaire relatifs à la détermination de la compétence et du ressort, de sorte que n'est dès lors pas fondé le reproche fait par la SPRL au premier juge d'avoir majoré l'indemnité de procédure en ayant tenu compte de la demande introduite par Madame H. en sa requête du 5 janvier 2021, puisque :

- l'article 618, alinéa 2 du Code judiciaire, énonce que « Si la demande a été modifiée en cours d'instance, le ressort est déterminé par la somme demandée dans les dernières conclusions » ;
 - cette demande ne peut être considérée comme constitutive d'un abus de droit dès lors que la cour de céans y fait droit par le présent arrêt.
- cela étant posé, à la date du prononcé du jugement entrepris, le montant de base de l'indemnité de procédure pour les demandes évaluables en argent de 10 000,01€ à 20 000 € s'élevait à 1 430 € et non 2 400 €.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Déclare l'appel principal recevable et non fondé, et l'appel incident recevable et fondé ;

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la SPRL à payer à Madame H. la somme de 984,51€ à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts dater de leur exigibilité ;

Réformant le jugement entrepris, condamne la SPRL à payer à Madame H. la somme de 12 798,60 € à titre d'indemnité correspondant à six mois de rémunération en application de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires au taux légal depuis le 16 janvier 2020 jusqu'à complet paiement ;

Condamne la SPRL aux dépens des deux instances, fixés comme suit :

- indemnité de procédure d'instance : 1 430 €
- indemnité de procédure d'appel : 1 650 €
- frais de signification : 280,41€

Condamne la SPRL à la somme de 44 € à titre de contributions au fonds budgétaire relatif ('aide juridique de deuxième ligne

Cet arrêt est rendu et signé par :

C. DEDOYARD, conseiller à la cour du travail de Liège, délégué par ordonnance 113bis du 30 août 2024,

D. DETHISE de FOESTRAETS, conseiller social au titre d'employeur,

P. VAN MUYLDER, conseiller social suppléant au titre d'employé,

Assistés de X. BEGHIN, greffier

P. VAN MUYLDER, conseiller social suppléant au titre d'employé, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause et à la décision, est dans l'impossibilité de signer cet arrêt. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par C. DEDOYARD, président et D. DETHISE de FOESTRAETS, conseiller social au titre d'employeur.

et prononcé, à l'audience publique de la 4^e chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 28 mars 2025, °Cl étaient présents :

C. DEDOYARD, conseiller à la cour du travail de Liège, délégué par ordonnance 113bis du 30 août 2024,

X. BEGHIN, greffier