



Expédition

Numéro du répertoire 2025 /
Date du prononcé 26 août 2025
Numéro du rôle 2023/AB/500
Décision dont appel tribunal du travail du Brabant Wallon, division Nivelles 27 avril 2023 22/303/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

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

La S.R.L., BCE, dont le siège est établi à

Appelante,
représentée par Maître S. H., avocat à Braine-l'Alleud.

contre

Madame S. V.,

Intimée,
représentée par Maître E. D., avocat à Woluwe-Saint-Lambert.

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement attaqué, signifié le 29 juin 2023 ;
- la requête d'appel reçue le 24 juillet 2023 au greffe de la cour ;
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que leur dossier de pièces.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 22 avril 2025.

Après clôture des débats, M. H. F., avocat général, a déposé un avis écrit dont il a remis une copie aux parties et dont il a donné lecture à l'audience.

Un délai a été fixé pour permettre aux parties de répliquer par écrit à l'avis.

Le 22 mai 2025, l'intimée a déposé des répliques et l'affaire a été prise en délibéré.

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

L'appel est recevable, ayant été interjeté dans le délai et suivant les formes requises, ce qui n'est pas contesté.

II. Le jugement dont appel

Mme V. demandait au tribunal :

- à titre principal :

- que C soit déclarée responsable d'un licenciement discriminatoire envers elle et condamnée au paiement d'une somme de 14.448 € à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire, somme à majorer des intérêts moratoires et judiciaires depuis la date d'exigibilité, soit le 15/11/2021, et ce jusqu'au complet paiement ;
- que C soit en outre déclarée responsable d'un licenciement fautif et abusif envers elle et condamnée au paiement de la somme complémentaire de 14.448 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires depuis la date d'exigibilité, soit le 15/11/2021, et ce jusqu'au complet paiement.

- à titre subsidiaire :

- que C soit déclarée l'auteur d'un licenciement manifestement déraisonnable envers elle et la condamner au paiement d'une indemnité forfaitaire de 10.234 € (17 semaines de rémunération), à augmenter des intérêts moratoires et légaux depuis le 15/11/2021 et jusqu'à complet paiement.

- de condamner C aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure fixée à 3.000 euros ainsi que les droits de mise au rôle.

Par un jugement du 27 avril 2023 (R.G. n° 22/303/A), le tribunal du travail du Brabant wallon a décidé ce qui suit :

« *STATUANT CONTRADICTOIREMENT,*

DIT la demande recevable et partiellement fondée ;

En conséquence :

Condamne la SPRL C

à payer à Madame S. V. :

1°. 14.448 euros à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire,

2°. 14.448 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,

sommes à majorer des intérêts moratoires et judiciaires depuis le 15/11/2021 et ce jusqu'au complet paiement ;

Déboute Madame V. du surplus de ses demandes ;

En application des articles 1017, alinéa 2 du Code judiciaire, et 4, §2, alinéa 3 de la loi du 19 mars 2017 instituant un Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne :

- CONDAMNE la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance liquidés par la partie demanderesse à la somme de 3.000 euros, à titre d'indemnité de procédure;*
- CONDAMNE d'office la partie défenderesse à rembourser à la partie demanderesse la somme de 22€, à titre de contribution au FONDS budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée au greffe par la partie demanderesse en date du 28/04/2022 ».*

III. Les demandes en appel

C demande à la cour de dire l'appel recevable et fondé et en conséquence de réformer le jugement dont appel et de dire les demandes originaires recevables mais non fondées et de condamner Mme V. aux dépens des deux instances, liquidés à la somme de 3.000 euros par instance.

Mme V. demande à la cour de déclarer l'appel recevable mais non fondé, en conséquence, d'en débouter l'appelante et de confirmer le premier jugement en toutes ses dispositions ; de condamner l'appelante aux entiers dépens de l'instance d'appel, en ce compris l'indemnité de procédure d'appel de 3.000 euros ainsi qu'aux droits de mise au rôle.

IV. Les faits

Le 10 novembre 2021, Mme V. entre au service de C en qualité d'employée (contrat à durée indéterminée et à temps plein) pour des tâches de secrétariat (prises de rendez-vous, facturation, suivi des interventions, contact,...).

En août 2021, Mme V. avait déjà postulé pour ce poste mais n'avait pas été retenue.

Elle a mis fin à son contrat de travail (conclu pour une durée déterminée du 19 juillet 2021 au 18 janvier 2022) avec son employeur « » le 6 octobre 2021 (rupture de commun accord) puis a été engagée comme aide-ménagère par la société à partir du 7 octobre 2021 (contrat à durée indéterminée).

Le 4 novembre 2021, C a repris contact avec elle par courriel pour lui demander si elle était toujours à la recherche d'un emploi ; celle-ci a répondu le jour même par l'affirmative tout en précisant être enceinte de trois mois.

Le 5 novembre 2021 a eu lieu l'entretien d'embauche.

C soutient que Mme V. aurait alors dissimulé le fait qu'elle avait quitté [] pour travailler comme aide-ménagère.

Mme V. a mis fin à son contrat de travail avec [] le 8 novembre 2021 (de commun accord) et a débuté ses prestations chez C [] le mercredi 10 novembre 2021.

Elle a travaillé le mercredi 10 novembre 2021 et le vendredi 12 novembre 2021 (le 11 novembre 2021 étant férié).

C dépose des attestations de trois employées qui déclarent que Mme V. a rencontré, au cours de ces deux journées de prestations, de grosses difficultés pour effectuer son travail impliquant notamment la gestion de nombreux appels téléphoniques de clients.

Le lundi 15 novembre 2021 à 6h28, Mme V. a envoyé un message SMS à Mme T. (responsable du personnel au sein de C []) pour l'informer qu'elle ne pourrait pas venir travailler, qu'elle allait consulter son médecin et effectuer un test COVID.

Le même jour, à 8 heures, Mme V. a envoyé le même message par courriel à Mme T. (qui n'avait pas répondu au SMS), pour l'informer de son absence, en y joignant un certificat de grossesse.

À 14h30, Mme T. a écrit à Mme V. le courriel suivant :

«Bonjour S.,

Nous t'écrivons car nous souhaitons mettre un terme à notre collaboration à dater de ce jour.

Aujourd'hui devait être ton troisième jour(...) en fonction dans notre bureau, or tu es absente et nous n'avons pas reçu de justificatif.

Dans ces conditions, tu comprendras qu'il est difficile de collaborer correctement. Comme évoquée précédemment, nous recherchons des personnes sur qui nous pouvons compter.

C'est pour cela que nous mettons donc un terme à ton contrat.

Je te souhaite le meilleur pour la suite (...) ».

Dans son attestation produite par C. , Mme T. explique d'une part, que le vendredi 12 novembre 2021, il avait déjà été décidé de licencier Mme V. en raison des difficultés qu'elle rencontrait dans son travail et, d'autre part, que le lundi 15 novembre 2021, contact a été pris avec l'ancien employeur qui a indiqué que Mme V. n'avait pas quitté l'entreprise quelques jours auparavant seulement, information qui aurait suscité un doute sur l'honnêteté de Mme V. et aurait déclenché la décision de rompre la collaboration.

La déclaration « DIMONA » de sortie a été effectuée le jour même vers 14 heures.

Toujours le lundi 15 novembre 2021, à 18h27, Mme V. a envoyé à Mme T. son certificat médical visant une période de maladie du lundi jusqu'au vendredi inclus, précisant qu'il lui sera aussi envoyé par courrier.

Par courrier recommandé et courriel du 16 novembre 2021, Mme V. a donné suite au courriel de licenciement, s'étonnant de la situation et sollicitant de pouvoir recevoir les motifs de ce licenciement.

Par second courrier recommandé du même jour, elle a communiqué l'original de son certificat médical à l'employeur.

Par courriel du 17 novembre 2021, C. reprochera à Mme V. de ne pas avoir averti « *l'employeur ou le responsable des ressources humaines* » de son absence « *de vive voix* » et d'avoir attendu deux jours de plus pour prévenir qu'elle présentait les symptômes du covid.

Par courrier recommandé du 20 novembre 2021, Mme V. a communiqué son certificat médical de prolongation jusqu'au 17 décembre 2021 et a prévenu qu'elle n'avait pas le covid.

C. a répondu par mail du 22 novembre 2021 en lui confirmant son licenciement effectif dès le 15 novembre 2021.

Le certificat de chômage C4 mentionne, comme motif précis du chômage, « *ne convient pas au poste* ».

Une indemnité de préavis a été payée couvrant la période du 16 au 22 novembre 2021.

Par courrier officiel de mise en demeure du 3 décembre 2021 adressé à C
, le précédent conseil de Mme V. a contesté le licenciement et a mis en demeure de payer une indemnité égale à 6 mois de rémunération ainsi qu'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et/ou licenciement abusif.

S'ensuivirent des échanges concernant la remise des documents sociaux et notamment de l'attestation de vacances.

Le 28 avril 2022, Mme V. a saisi le tribunal du travail du Brabant wallon.

Suite à son congé de maternité, elle a été sanctionnée par l'ONEM pour avoir quitté un emploi convenable (chez) sans avoir presté ensuite 4 semaines consécutives au sein de la même société.

Ayant contesté cette décision de sanction prise contre elle par l'ONEM, le tribunal du travail du Hainaut – division de Binche, rendit un jugement le 9 octobre 2024 annulant la décision de sanction de l'ONEM et considérant que Mme V. n'était pas un « chômeur volontaire » et qu'elle avait eu des motifs légitimes de quitter son précédent emploi chez pour se faire engager chez C en novembre 2021 (le tribunal a toutefois rouvert les débats concernant l'application éventuelle de l'article 54 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage).

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

1. L'indemnité pour discrimination liée à l'état de santé

1.1. Principes

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination prohibe la discrimination sur la base de critères protégés qu'elle énumère et parmi lesquels figure, entre autres, « *l'état de santé actuel ou futur* » (dans la version de la loi applicable au litige, avant sa modification par la loi du 20 juillet 2022, entrée en vigueur le 27 octobre 2022 ; le texte vise désormais « *l'état de santé* »¹).

Ces dispositions trouvent à s'appliquer dans le cadre des relations de travail et notamment aux dispositions et pratiques en matière de rupture du contrat de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement, la décision de licenciement (article 5, § 2, 3° de la loi).

¹ Comme relevé par notre cour (autrement composée : C. trav. Bruxelles, 7 février 2024, R.G. n°2021/AB/45, disponible sur www.terralaboris.be), la *ratio legis* de cette modification est que « *la loi anti-discrimination actuelle ne protège que l'état de santé actuel ou futur et non le passé médical contrairement à la convention collective de travail n°95* » de telle manière qu'une « *personne qui a eu un cancer dans le passé, par exemple, et qui se voit refuser un emploi parce que son employeur craint qu'elle ne fasse une rechute, n'est pas suffisamment protégée par la loi* » (Chambre des représentants de Belgique, Proposition de loi modifiant la loi du 10 mai 2007 (...), DOC 55 2227/001, p. 2).

La discrimination directe (invoquée par Mme V.) est une « *distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la loi* » (article 4, 7° de la loi, avant sa modification par la loi du 28 juin 2023, qui vise désormais « *un ou plusieurs des critères protégés* »).

Une distinction directe est définie 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* » (article 4, 6° de la loi, avant sa modification par la loi du 28 juin 2023).

Tout 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 (article 7 de la loi, avant sa modification par la loi du 28 juin 2023).

Les termes « *l'état de santé actuel ou futur* » n'ont pas été définis par le législateur.²

M. l'avocat général est d'avis que, par ce critère, le législateur n'a voulu viser que les tests génétiques prévisionnels ou assimilés ; le licenciement en raison d'absences pour incapacité de travail causée par une maladie ou un accident ne serait pas visé par ce critère.³

Cette interprétation du texte légal paraît trop restrictive.

Suivant notre cour (autrement composée) : « *D'une part, la restriction de la notion d'état de santé actuel ou futur à l'état de santé tel qu'il ressort d'examens médicaux prévisionnels ne ressort pas du texte légal. Lorsqu'un texte de loi est clair, il ne peut être recouru aux travaux préparatoires pour en restreindre l'application. D'autre part, à supposer même qu'il faille prendre les travaux préparatoires en considération, il n'est pas certain qu'ils restreignent la notion d'état de santé actuel ou futur à l'état de santé tel qu'il ressort d'examens médicaux prévisionnels. Il se peut que cette précision donnée dans les travaux préparatoires, porte uniquement sur la notion d'état de santé futur et non sur la notion d'état de santé actuel. Enfin, la loi interdit également toute discrimination sur la base d'un autre critère protégé : une caractéristique physique ou génétique. Si la seule portée du critère de l'état de santé actuel ou futur avait été de viser les tests génétiques, l'ajout du critère protégé relatif à une caractéristique génétique aurait été inutile. S'il est vrai que les critères protégés peuvent se recouper et coïncider en partie, on n'aperçoit pas pour quel motif le législateur aurait purement et simplement répété un critère protégé sous deux formulations différentes. En*

² Sur le sujet : MORTIER, A. et SIMON, M., « Licencié en raison des absences médicales passées : une discrimination ? », *J.T.T.*, 2018/6, n° 1300, p. 81-90.

³ Avis écrit de M. l'avocat général, page 4, lequel se réfère à H. FUNCK, « Licenciement en cas d'absence au travail pour incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident : une discrimination en raison de l' « état de santé actuel ou futur » ? », *C.D.S.*, 2022/1, pp. 3 et s.

conclusion, la notion d'état de santé actuel ou futur inclut l'état de santé tel qu'il ressort d'examen médicaux prévisionnels mais ne s'y limite pas. Elle comporte 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 (...)».⁴

Notre cour (autrement composée) a également eu l'occasion de préciser que « *les travaux parlementaires à l'origine de la loi du 25 février 2003 confirment que la notion de tests prédictifs se rapporte à l'état de santé futur et non à l'état de santé actuel, sans toutefois que la notion d'état de santé actuel soit limitée à la question de pareils tests. D'une part, alors qu'un amendement entendait supprimer la notion jugée trop imprécise d'état de santé futur, le ministre avait justifié le maintien de cette notion en précisant qu'il « est indispensable, compte-tenu des possibilités techniques dont disposent les médecins pour déceler des pathologies futures, d'empêcher que des différences de traitement injustifiées puissent avoir lieu sur base de cet état de santé futur » (Chambre des représentants, 2001-2002, DOC 50,1578/008, p. 13). D'autre part, l'auteur de la proposition de loi avait admis que les tests prédictifs ne sont pas la seule manière d'envisager l'état de santé futur (Sénat de Belgique, session 2001-2002, Rapport fait au nom de la commission de la justice, Document parlementaire n°2-12/15). L'acception qu'il convient de donner à l'état de santé actuel ou futur, à savoir 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, n'emporte pas pour conséquence que tout licenciement pour force majeure médicale / incapacité de travail définitive ou moyennant indemnité compensatoire de préavis serait ipso facto discriminatoire au sens de la loi du 10 mai 2007. Le législateur permet en effet à l'employeur de démontrer que la distinction directe fondée sur l'état de santé actuel ou futur est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires, auquel cas il n'y a pas de discrimination »*».⁵

Notre cour se rallie à cette interprétation. Si les travaux préparatoires évoquent, certes, la réalisation de tests prédictifs, le texte légal ne permet pas d'exclure qu'un traitement discriminatoire puisse reposer sur des éléments relatifs à l'état de santé du travailleur au moment de la mesure litigieuse et dans le futur par rapport à ce moment. Ceci ne signifie pas qu'un employeur ne pourrait pas mettre fin au contrat de travail d'un travailleur en incapacité de travail. Ce que le législateur interdit, c'est de traiter de manière défavorable et sans justification raisonnable un travailleur en raison de son « état de santé actuel ou futur » (et, désormais, en raison de son « état de santé »).

La loi prévoit un partage de la charge de la preuve, destiné à garantir aux victimes une protection juridictionnelle effective⁶. L'article 28, §1^{er} de la loi prévoit ainsi que lorsqu'une

⁴ C. trav. Bruxelles, 9 janvier 2019, C.D.S., 2022/1, p. 32.

⁵ C. trav. Bruxelles, 7 février 2024, R.G. n°2021/AB/45, disponible sur www.terralaboris.be.

⁶ J. RINGELHEIM et V. VAN DER PLANCKE, « Prouver la discrimination en justice », in J. RINGELHEIM et P. WAUTELET, *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations*, Liège, Anthémis, 2018, p. 139.

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

Il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination⁷.

La victime d'une discrimination dans le cadre des relations de travail peut réclamer une indemnisation de son préjudice. Suivant 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 (...), 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; (...)* ».

1.2. Application

Mme V. soutient avoir été victime d'une discrimination directe sur la base de son état de santé. Elle réclame une indemnité forfaitaire de six mois de rémunération (article 18, § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007, précité). Selon elle, la discrimination est présumée en raison du motif de licenciement invoqué par l'employeur, à savoir l'absence pour incapacité de travail du 15 novembre 2021.

C conteste toute discrimination, explique avoir engagé Mme V. tout en sachant qu'elle était enceinte, n'avoir pris connaissance de l'incapacité de travail qu'après notification du licenciement et rappelle que le motif de licenciement repris sur le C4 est « ne convient pas au poste ».

La cour estime tout d'abord que Mme V. rapporte la preuve de faits permettant de présumer une discrimination basée sur l'état de santé actuel ou futur : il ressort en effet de la lecture conjointe des courriels des 15 et 17 novembre 2021 envoyés par Mme T. que le licenciement présente un lien avec l'état de santé. Même s'il semble être reproché à Mme V. de ne pas avoir transmis de justificatif (ce qu'elle a pourtant fait en fin de journée du 15 novembre 2021) et/ou de ne pas avoir prévenu « de vive voix » (alors qu'elle a prévenu par SMS et e-mail tôt le matin du 15 novembre 2021), les deux courriels précités et les éléments qui y sont mentionnés font apparaître que le licenciement présente un lien à tout le moins indirect avec l'état de santé que présentait alors Mme V. et qui l'empêchait de se présenter au travail.

⁷ *Doc. parl.*, Chambre, 2006-2007, n°51-2720/009, p. 72 ; C.C. 12 février 2019, n°17/2009, B.93.3 ; J. RINGELHEIM et V. VAN DER PLANCKE, *op. cit.*, p. 141 et la référence à C. trav. Bruxelles, 7 mai 2018 (disponible sur le site de UNIA).

Il appartient dès lors à C de renverser la présomption de discrimination en justifiant le licenciement de manière objective et raisonnable.

La cour relève tout d'abord qu'il n'y avait absolument rien à reprocher à Mme V. concernant son absence pour incapacité de travail :

- elle a immédiatement averti son employeur via Mme T., par SMS et courriel avant le commencement de la journée de travail du 15 novembre 2021. Le règlement de travail (pour ouvrier mais il semble qu'il s'agisse de celui communiqué à Mme V.) prévoit en son article 27 l'obligation d'en « *avertir l'entreprise par téléphone ou par tout autre moyen* » ; il n'est pas reproché à Mme V. d'avoir pris contact avec Mme T. (alors que le règlement de travail prévoit de contacter Mme L.) ;
- le justificatif (certificat médical) a été communiqué le jour même en fin de journée et par courrier recommandé le lendemain, dans le respect de ce que prévoit le règlement de travail (article 27 également ; voir article 31, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

La justification du licenciement telle que formulée dans les courriels des 15 et 17 novembre 2021 est donc inadéquate ; la cour y reviendra concernant les dommages et intérêts pour abus de droit.

Ceci étant, la cour ne considère pas le licenciement comme discriminatoire.

Il ressort en effet des éléments du dossier que le licenciement peut être justifié de manière objective et raisonnable.

Ainsi :

- C se trouvait dans une période de pic d'activité (automne/hiver) qui nécessitait pour elle de pouvoir compter sur une personne immédiatement opérationnelle pour le poste ;
- C produit trois attestations d'employées qui font état des difficultés rencontrées par Mme V. dès son arrivée dans la société et de l'inadéquation de son profil avec le poste qui lui a été confié ; la cour apprécie souverainement la valeur probante des attestations et, en l'espèce, n'aperçoit aucune raison de les écarter, d'autant qu'elles sont concordantes et que Mme V. n'apporte aucun élément permettant de douter de leur contenu et ne demande pas non plus que les personnes ayant attesté soient entendues sous serment par la cour ; le fait que les attestations émanent d'employées de C amène à apprécier ces attestations avec prudence mais sans qu'il ne s'agisse d'un motif justifiant de les écarter systématiquement ; la cour retient donc que les deux premiers jours de travail n'ont pas été concluants ;
- Il existe effectivement un flou concernant les informations communiquées par Mme V. à C lors de son engagement ; elle ne semble pas avoir communiqué une

version actualisée de son C.V. renseignant son occupation comme aide-ménagère (puisqu'elle a été rappelée après avoir postulé une première fois durant l'été 2021), alors que ce sont précisément ses compétences de responsable d'un magasin qui ont été prises en considération pour juger de l'adéquation du profil avec le poste disponible chez ()⁸ ; ensuite, Mme V. ne produit à son dossier aucun document social lié à son occupation pour () (attestation d'occupation, attestation de vacances,...)⁹ qui aurait permis de vérifier son ancienneté auprès de cet employeur, mis à part le contrat de travail qui est en réalité un contrat à durée déterminée courant à partir du 19 juillet 2021 (sans reprise d'ancienneté). Ceci donne un certain crédit aux déclarations de Mme T. contenues dans son attestation suivant lesquelles, le 15 novembre 2021, elle a douté des informations transmises par Mme V. après avoir pris contact avec l'ancien employeur ().

Plus fondamentalement, C () ne connaissant pas « l'état de santé actuel ou futur » de Mme V. (si ce n'est qu'elle était enceinte, voir ci-après), cet employeur n'a pas pu baser sa décision de licenciement sur le fait que Mme V. était affectée par tel ou tel problème de santé.

En d'autres termes, ce qui a contrarié C () et ce qui a motivé le licenciement, ce n'est pas « l'état de santé » de Mme V. mais :

- le fait qu'elle était absente alors que la société avait un besoin immédiat de renfort dans une période de pic d'activité,
- que les deux premiers jours de travail avaient révélé qu'elle ne convenait pas au poste (malgré les attentes fondées sur le fait qu'elle avait été engagée en raison de ses compétences présumées liées à une précédente fonction de responsable/gérante d'un magasin) et
- que les informations communiquées à l'engagement quant au passé professionnel et à l'expérience apparaissaient douteuses.

Ces circonstances constituaient des motifs objectifs et légitimes de ne pas poursuivre une collaboration qui venaient à peine de débuter. L'essai n'apparaissait pas concluant et C () avait le droit de mettre fin à la collaboration (encore fallait-il le faire avec la manière, ce qui n'a pas été le cas, voir ci-après).

Pour le surplus, Mme V. a été engagée alors qu'elle avait bien informé C () qu'elle était enceinte de trois mois et ce dès avant le premier entretien d'embauche, ce qui permet de considérer que cette circonstance n'a en rien influencé la décision de licenciement. Mme V. ne réclame d'ailleurs pas l'indemnité de protection de la travailleuse enceinte prévue par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

⁸ Ce que Mme V. admet en page 8 de ses conclusions : « *que la concluante fut donc engagée par l'appelante pour ses qualités de responsable* ».

⁹ Pièces 22 et 26 de Mme V. : CHAUFFAGE ELAERTS confirme ne jamais avoir reçu les attestations de vacances du précédent employeur (et n'a donc pas pu compléter le formulaire destiné à la mutuelle concernant le solde de jours de vacances pour l'année de vacances 2021 – exercice 2020).

C. parvient dès lors à renverser la présomption de discrimination.

Cette société pouvait licencier Mme V. pendant la période d'incapacité de travail (article 38, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) et, ce faisant, ne l'a pas discriminée.

Aucune indemnité pour discrimination n'est due.

2. Les dommages et intérêts pour licenciement abusif

2.1. Principes

En vertu des règles générales du droit civil, le licenciement d'un travailleur est entaché d'abus de droit lorsque le droit de licencier est exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent¹⁰. Les circonstances qui ont entouré le licenciement peuvent, lorsqu'elles sont manifestement fautives, conférer un caractère abusif à l'exercice du droit de licencier.

L'indemnité de congé répare forfaitairement tout le dommage, tant matériel que moral, résultant de la rupture irrégulière du contrat de travail, alors que l'indemnité du chef d'abus de droit répare un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit¹¹.

2.2. Application

Le licenciement en tant que tel n'est pas abusif mais bien les circonstances qui l'ont entouré.

C. a exercé son droit de licencier de manière anormale, en reprochant à Mme V. de ne pas avoir justifié son absence (ou de l'avoir mal justifié), ce qui était manifestement inexact puisqu'elle avait prévenu l'employeur en temps utile de manière tout-à-fait régulière et avait communiqué le certificat médical dans le respect du règlement de travail (voir ci-dessus).

Même dans le cadre de la présente procédure, C. continue à ignorer tant l'existence du SMS et du courriel envoyés par Mme V. à Mme T. le matin du lundi 15 novembre 2021 que les dispositions de son règlement de travail.

Mme T., dans son attestation, admet tout de même que le motif du licenciement a été « *mal notifié* »...

¹⁰ Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 155.

¹¹ Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 410.

Cette communication inopportune et très peu respectueuse constitue une circonstance fautive entourant le licenciement et lui a conféré un caractère brutal.

Mme V. a légitimement pu ressentir un sentiment d'incompréhension et d'injustice face à une telle attitude de C

A cause de cette attitude, elle a subi un dommage distinct de celui résultant d'un licenciement survenant dans des circonstances normales.

La cour ne peut toutefois suivre Mme V. lorsqu'elle tente de justifier son dommage par la difficulté de retrouver un emploi en raison de son état de grossesse ; elle explique d'ailleurs ne pas avoir été en état de retravailler avant la fin de son congé de maternité et avoir été indemnisée par sa mutuelle (elle n'aurait dès lors pas pu retravailler). Elle n'établit pas non plus avoir repostulé auprès de l'employeur précédent (la société de titres-services) qu'elle venait de quitter quelques jours auparavant.

Le dommage ainsi allégué (de même que les difficultés avec l'ONEM ou la mutuelle) n'est pas en lien causal avec les circonstances fautives entourant le licenciement.

La cour estime que le dommage causé par ces circonstances fautives est essentiellement moral et qu'il ne peut être évalué qu'*ex aequo et bono*, faute d'autres éléments d'appréciation plus concrets.

Le montant réclamé par Mme V. (6 mois de rémunération) est excessif et injustifié dès lors qu'elle n'a travaillé que deux jours pour C ...

Eu égard aux circonstances de l'espèce, la cour évalue le dommage à l'équivalent de 3 mois de rémunération soit un montant de 7.224 euros (50% du montant de 14.448 euros réclamé et équivalent à 6 mois de rémunération).

3. Dépens

Mme V. n'obtient que partiellement gain de cause.

Les dépens seront dès lors compensés par la cour (art. 1017, C.J.) qui fixera le montant de l'indemnité de procédure (indexé à la date de prise en délibéré) suivant la tranche dans laquelle se situe le montant alloué à Mme V., à savoir :

- pour la première instance : 1.350,00 euros ;
 - pour l'appel : 1.412,79 euros.
- (total : 2.762,79 euros).

La contribution au financement de l'aide juridique de seconde ligne est intégralement mise à charge de C

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

Statuant après un débat contradictoire,

Suivant l'avis en partie conforme de l'Auditorat général du travail,

Reçoit l'appel de et le dit partiellement fondé,

Réforme partiellement le jugement dont appel comme suit :

- Dit que le licenciement n'est pas discriminatoire mais que les circonstances qui l'ont entouré sont abusives ;
- Condamne C à payer à Mme V. des dommages et intérêts pour abus de droit de licencier, évalués *ex aequo et bono* à l'équivalent de **3 mois** de rémunération, soit un montant de **7.224 euros** ;
- Déboute Mme V. du surplus de ses demandes ;
- Après compensation partielle des dépens, condamne C à payer à Mme V., à titre d'indemnité de procédure :
 - o pour la première instance : **1.350,00 euros** ;
 - o pour l'appel : **1.412,79 euros**.
(total : 2.762,79 euros).

Met à charge de CHAUFFAGE ELAERTS la contribution au fonds pour l'aide juridique de seconde ligne, tant pour l'instance (**22 euros**) que pour l'appel (**24 euros**).

Cet arrêt est rendu et signé par :

Fr.-X. H., conseiller,
P. W., conseiller social suppléant,
G. H., conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. O., greffier

et prononcé, à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 26 août 2025, où étaient présents :

Fr.-X. H., conseiller,
G. O., greffier