

# TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## DU 2 SEPTEMBRE 2020

3<sup>e</sup> chambre

EN CAUSE :

Madame R. E. , RN: (...)  
domiciliée (...),  
partie demanderesse,  
comparaissant par Me LECLERCQ MICHEL, avocat ;

CONTRE :

La C. F.,  
dont les bureaux sont situés (...),  
partie défenderesse,  
comparaissant par Me COLLARD FRANCOISE loco Me FEYT ANNE, avocates ;

\*\*\*\*\*

### I. PROCEDURE

1.

Le tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

2.

La procédure a été introduite par Madame E. par une requête déposée au greffe du tribunal de céans le 26 juin 2019.

3.

La procédure a donné lieu à l'ordonnance du 24 septembre 2019 prise par le tribunal sur pied de l'article 747 du Code judiciaire. Conformément à l'article 747 § 4 du Code judiciaire, les délais pour conclure ont été modifiés de commun accord entre les parties.

4.

Comparaisant comme dit ci-dessus, les parties ont été entendues à l'audience publique du 29 juin 2020, tenue en langue française. Les parties n'ont pu y être conciliées dans le cadre de la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code judiciaire.

Bien que l'affaire soit communicable en vertu de l'article 764 du Code judiciaire, l'Auditorat du travail a indiqué ne pas souhaiter intervenir à l'audience et rendre un avis.

5.

La cause a ensuite été prise en délibéré.

Le tribunal a pris en considération, dans son délibéré, les pièces inventoriées du dossier de la procédure, et notamment :

- la requête introductive d'instance déposée le 26 juin 2019 au greffe du tribunal ;
- l'ordonnance du tribunal du travail francophone de Bruxelles prise le 24 septembre 2019 sur pied de l'article 747 du Code judiciaire ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de Madame E. déposées le 7 avril 2020 au greffe du tribunal ;
- les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la C. F. déposées le 25 mai 2020 au greffe du tribunal ;
- les dossiers inventoriés de pièces de Madame E. et de la C. F. .

## II. OBJET DE LA DEMANDE

6.

Dans le cadre de ses conclusions additionnelles et de synthèse du 7 avril 2020, Madame E. demande au tribunal, à titre principal, de condamner la C. F. au paiement des montants suivants :

- 8.383,98 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 15.752,28 € à titre d'indemnité due en application de l'art. 18, par. 2, al. 2 de la loi du 10 mai 2007 relative à certaines formes de discrimination.

Subsidairement, Madame E. demande au tribunal de condamner la C. F. au paiement d'un montant de 7.202,28 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Madame E. demande enfin de majorer lesdits montants des intérêts légaux et judiciaires depuis la date d'exigibilité et des dépens, soit une indemnité de procédure de 1.320 €.

7.

La C.F. demande au tribunal, à titre principal :

- de déclarer les demandes non fondées ;
- en conséquence, d'en débouter Madame E. ;
- de condamner Madame E. au paiement des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à son montant de base (2.000 €).

A titre subsidiaire, la C. F. demande au tribunal :

- de dire pour droit que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable doit être limitée à 3 semaines ;
- de dire pour droit que l'indemnité pour licenciement fondé sur une discrimination en vertu de la Loi du 10 mai 2007 doit être réduite à une indemnisation forfaitaire correspondant à 3 mois de rémunération brute ;

- d'exclure l'exécution provisoire nonobstant appel et, à tout le moins, d'autoriser la C. F. à recourir au cantonnement.

### III. LES FAITS

8.

Le 1er avril 2008, Madame E. a été engagée au service de la C. F. en qualité d'employée de niveau 2+ auprès de la Direction générale de l'Enseignement obligatoire, pour une durée indéterminée, à temps plein.

Cet engagement a été précédé de 3 contrats de travail d'employé « contractuel subventionné » à durée déterminée conclus entre Madame E. et la C. F. pour y exercer la fonction de graduée auprès de l'Administration générale de l'Enseignement et de la Recherche scientifique, durant les périodes suivantes :

- du 20 juin au 31 août 2005 ;
- du 1<sup>er</sup> septembre 2005 au 31 août 2006 ;
- du 1<sup>er</sup> septembre 2006 au 31 août 2007.

Il apparaît néanmoins que cette dernière occupation s'est prolongée jusqu'au 31 mars 2008 (voir l'attestation émise par la C. F. le 8 avril 2008 — pièce 16 du dossier de Madame E. , ainsi que la note émise le 29 juin 2018 par la C. F. — pièce 3 de la C. F. ).

9.

Madame E. a travaillé au sein de différents services de la C. F. à partir du 1er avril 2008.

Elle a débuté au Service des Affaires générales, de la Sanction des études et des CPMS.

Elle a demandé, par un mail du 17 mai 2011, de changer de service en raison d'un différend avec son Directeur de l'époque.

Elle a dès lors été affectée au Service des Classes de Dépaysement. Dans ce service, Madame E. a également rencontré des difficultés relationnelles avec certains membres de l'équipe, en particulier sa responsable hiérarchique directe, ainsi que cela ressort de son rapport d'évaluation établi en 2015.

Madame E. a par conséquent été affectée à la Direction de l'organisation des Jurys à dater du 28 septembre 2015.

10.

Il n'est pas contesté que, durant l'année 2017, Madame E. a été absente pour incapacité de travail durant les périodes suivantes :

- du 20 au 23 février 2017 ;
- les 20 et 21 mars 2017 ;
- du 18 au 21 avril 2017 ;
- le 22 mai 2017 ;
- du 17 au 23 juin 2017 ;
- du 13 au 19 juillet 2017.

Elle a ensuite été absente de manière continue du 16 août 2017 au 29 juin 2018.

11.

Par courrier recommandé du 25 mai 2018, la C. F. a avisé Madame E. qu'elle envisageait de prononcer une mesure de licenciement à son encontre, dans les termes suivants :

« (...) Je vous informe par la présente que conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail et notamment l'article 32, 3°, le Ministère envisage de prononcer une mesure de licenciement à votre encontre, en raison des éléments développés dans ce courrier.

Selon les informations en ma possession, vous avez été absente du travail pendant plusieurs journées durant le premier semestre 2017 (20/02/2017 au 23/02/2017, 20/03/2017, 21/03/2017, 18/04/2017 au 21/04/2017, 22/05/2017, 17/06/2017 au 23/06/2017, 13/07/2017 au 19/07/2017) et de manière ininterrompue depuis le 16 août 2017 jusqu'à ce jour. Bien que ces différentes absences soient couvertes par des certificats médicaux, il nous est très difficile de pouvoir assurer correctement le fonctionnement de la Direction de l'organisation des jurys de la Communauté .

Compte tenu du caractère répété de vos absences, il est devenu impossible pour nous d'élaborer un planning de votre travail. Cet état de fait a bien évidemment des répercussions sur l'organisation du travail des autres agents. A l'heure actuelle, il n'est pas possible de garantir la fiabilité des plannings élaborés pour les autres agents de la Direction.

L'absence de fiabilité évoquée ci-dessus entraîne une surcharge de travail tant au niveau du personnel d'encadrement qu'au niveau du personnel encadré. Au niveau du personnel d'encadrement, celui-ci est obligé de remanier régulièrement l'organisation du travail des agents. Au niveau du personnel encadré, celui-ci est amené à organiser l'ensemble des examens permettant l'obtention des attestations et certificats conformément au décret du 27 octobre 2016 et ce, dans un délai imposé. Actuellement, ces délais ont de plus en plus de mal à être respectés compte tenu de vos absences.

Cette surcharge de travail a également pour conséquence un risque accru d'erreurs dans les dossiers des candidats présentant les jurys (inscription, convocation, dérogation et délibération).

A l'heure actuelle, la Direction du Jury n'est plus en mesure de remplir l'ensemble des missions qui lui sont confiées par l'article 2 du décret du 27 octobre 2016 portant organisation des Jurys de la C. F. de l'enseignement secondaire ordinaire. Plus précisément, elle n'est plus en mesure de remplir les missions suivantes

- « fournir aux candidats un accueil et une information de qualité » (article 2, §2 dudit décret). En effet, les agents ne peuvent répondre à l'ensemble des demandes des candidats que ce soit par mail ou par téléphone et ce, dans un délai raisonnable.
- « établir un rapport d'activités annuel qui doit comprendre, notamment, des statistiques relatives aux inscriptions, au taux de réussite et au mode de préparation des candidats » (article 2, § 6 dudit décret). Les agents étant pris par la tâche principale qui est l'organisation des examens, cette mission passe en second plan et ne peut être réalisée.

Compte tenu des motifs développés ci-dessus, je ne peux accepter de voir la Direction de l'organisation des jurys de la C. F. fragilisée par votre absence, les conséquences pourraient être désastreuses pour l'ensemble des candidats se tournant en dernier recours vers cette possibilité d'obtention d'un diplôme.

Je vous informe que vous disposez d'un délai de 15 jours calendrier à partir de la notification de la présente pour réagir par écrit ou pour solliciter un entretien. (...) »

Par courrier du 1er juin 2018, Madame E. a fait part de ses observations concernant cette notification de l'intention de la licencier.

Dans cette lettre, Madame E. a fait état d'une dépression dont elle serait victime depuis le mois de juin 2017, tout en indiquant qu'elle souffrirait d'une telle maladie depuis l'âge de 18 ans.

Elle a ensuite relaté sa carrière dans les différents services au sein de la C. F. , et les difficultés qu'elle y a rencontrées.

Madame E. a enfin conclu son courrier de la manière suivante :

« En clair, si je me suis absentée du service, c'est parce que j'estimais que je ne pouvais plus y apporter une productivité avec toutes ces fluctuations émotionnelles (avec à la clé, une crainte de perdre mon emploi et une estime de soi au plus bas).

Je ne nie pas la difficulté dans laquelle j'ai pu mettre certaines personnes du Service (...).

Se remettre d'un burn-out peut s'avérer long en durée chez certaines personnes. Vous savez tout comme que nous ne sommes pas tous égaux face à la maladie. Honnêtement, je ne souhaite à personne de vivre cette situation.

Il est vrai que dans le monde du travail actuel, il y a peu de place à l'embauche pour des personnes vulnérables. Effectivement, dans tous les secteurs de travail, c'est désormais la loi de Darwin qui s'applique, la fameuse loi du plus fort.

Consciente que je bloque un 38h en cdi (...). Consciente qu'à vos yeux, j'ai fait peut-être mon temps. Consciente que j'ai très peu été en odeur de sainteté à la DGEO. Consciente qu'avec mes absences de l'année 2017/2018 ont donné lieu à un sentiment d'infaillibilité.

Avec tout le respect que je vous dois, une rencontre est-elle encore utile ? (...) Ce dénouement était latent.

Ça peut sonner comme un procès d'intention mais dans la mesure où c'est plié et je crois dur comme fer que ma situation est une aubaine pour la DGEO de ne plus en faire partie. Alors, il me reste à vous dire que vous avez le dernier mot !

J'aimerais que l'on fasse table rase du passé. Dans mon for intérieur, je voudrais réintégrer le service mais aurions-nous encore une confiance l'un envers l'autre ? (...)

12.

Par courrier recommandé du 29 juin 2018, la C. F. a mis un terme au contrat de travail de Madame E. moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 6 mois et 15 semaines de rémunération dont 4 semaines déduites liées aux frais de reclassement professionnel.

Dans ce courrier, la C. F. a exprimé de la manière suivante le motif du licenciement : « (...) trop nombreuses absences pour motif de maladie dont une absence ininterrompue depuis le 16 août 2017, ce qui perturbe le bon fonctionnement du service. »

Par un courrier du 23 juillet 2018 de son conseil, Madame E. a considéré que son licenciement était manifestement déraisonnable ou à tout le moins discriminatoire sur base de son état de santé. Elle a par conséquent sollicité le paiement d'une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération.

Par courrier du 21 septembre 2018, la C. F. a contesté les différents éléments soulevés par la Madame E. .

Cette dernière a ensuite introduit la présente procédure.

#### IV. EXAMEN DES MOYENS ET DECISION DU TRIBUNAL

##### 1. Quant à la demande d'indemnité compensatoire de préavis

## A. Principes applicables

13.

En vertu de l'article 37/4, alinéa 1er de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les délais de préavis doivent être calculés « en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours ».

L'alinéa 2 de la même disposition définit l'ancienneté comme étant « la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise ».

L'ancienneté se détermine donc par la durée des services fournis par le travailleur de manière ininterrompue chez un même employeur<sup>1</sup>, que ce soit en exécution d'un ou de plusieurs contrats de travail.

Cette ancienneté est établie en fonction du temps écoulé entre la date du début des prestations et la veille du jour où le préavis prend cours<sup>2</sup>.

## B. Application en l'espèce

14.

L'indemnité compensatoire de préavis qui a été payée à Madame E. au moment de son licenciement équivalait à 6 mois et 15 semaines de rémunération.

Elle a été établie sur base d'une ancienneté de la demanderesse courant du 1er avril 2008 au 29 juin 2018, date de son licenciement.

En effet, le 1er avril 2008, Madame E. a été engagée au service de la C. F. dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Celui-ci a toutefois été précédé de 3 contrats de travail d'employé « contractuel subventionné » à durée déterminée conclus pour les périodes suivantes :

- du 20 juin au 31 août 2005;
- du 1<sup>er</sup> septembre 2005 au 31 août 2006 ;
- du 1<sup>er</sup> septembre 2006 au 31 août 2007.

La C. F. prétend qu'il y aurait alors eu une interruption de la relation de travail pendant 7 mois, jusqu'à ce que Madame E. soit réengagée le 1er avril 2008 dans le cadre d'un CDI, et que ce serait par erreur que, dans le courrier de rupture, elle aurait indiqué avoir retenu la date du 20 juin 2005 comme début de la relation contractuelle pour le calcul de l'indemnité de préavis.

Cette thèse est toutefois en contradiction flagrante avec les documents établis par la C. F. elle-même in tempore non suspecto, et d'où il ressort que la relation de travail n'a pas été interrompue durant la période du 1er septembre 2007 au 31 mars 2008.

Il s'agit, en particulier, de l'attestation émise par la C. F. le 8 avril 2008 (pièce 16 du dossier de Madame E. ), ainsi que de sa note du 29 juin 2018 (pièce 3 de la C. F. ).

Madame E. a donc été occupée de manière ininterrompue par la C. F. du 20 juin 2005 au 29 juin 2018, date de son licenciement.

---

<sup>1</sup> C. trav. Bruxelles (4e ch.), 2 juin 2015, inéd., R.G. n° 2013/AB/669

<sup>2</sup> F. VERBRUGGE, Guide de la réglementation sociale pour les entreprises, Liège, Kluwer, 2019, pp. 146-147

Elle explique, sans être contredite, qu'à la date du 31 décembre 2013, elle bénéficiait d'une rémunération annuelle brute de 33.163,70 €, soit un montant supérieur à 32.254,00 C.

Dès lors, l'indemnité compensatoire de préavis qui aurait dû lui être versée aurait dû équivaloir à 9 mois et 15 semaines de rémunération, en application des articles 67 et 68 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais des préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, et non de 6 mois et 15 semaines.

La défenderesse reste dès lors redevable d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 3 mois de rémunération, que Madame E. établit à un montant non contesté de  $(33.595,93 \text{ €} : 12) \times 3 = 8.383,98 \text{ C}$ .

Sa demande est par conséquent fondée.

2. Quant à la demande d'indemnité due en application de l'art. 18, par. 2, al. 2 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

#### A. Principes applicables

##### 1. Principes généraux en matière de discrimination

15.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination a transposé en droit belge la directive 2000/78/CE du Conseil européen du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Cette loi a pour objectif de créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur 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 ou l'origine sociale (« les critères protégés » selon l'article 4, 4° de la loi du 10 mai 2007).

L'interdiction de la discrimination vise à protéger les personnes contre les traitements défavorables qu'elles pourraient subir, de la part d'une autorité publique ou d'une personne privée, en raison d'une caractéristique qu'elles présentent et qui, dans la société concernée, est source de stigmatisation, d'infériorisation ou d'exclusion.

Cette loi, en vertu de son article 5, s'applique dans le cadre des relations de travail, ce qui inclut les dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- la décision de licenciement ;
- la fixation et l'application des conditions et des modalités du licenciement ;
- la fixation et l'application de critères lors de la sélection de licenciement ;
- l'octroi et la fixation d'indemnités suite à la cessation de la relation professionnelle
- les mesures qui sont prises suite à la cessation de la relation professionnelle.

16.

L'article 4, 6° de la loi du 10 mai 2007 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 », tandis que selon l'article 4, 7° de la loi, une discrimination directe est une « distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions (de la loi) ».

La notion de distinction directe suppose un lien de causalité entre le traitement subi par une personne et un critère protégé : c'est le critère prohibé qui motive directement le traitement litigieux. Elle comporte aussi une dimension comparative : ce traitement doit être moins favorable que celui qu'a reçu ou aurait pu recevoir une personne ne partageant pas cette caractéristique et placée dans une situation comparable<sup>3</sup>.

17.

En ce qui concerne les modalités de la preuve à apporter quant à la discrimination, la loi du 10 mai 2007 a introduit, conformément au droit de l'Union européenne, la règle dite « du partage ou de l'aménagement de la charge de la preuve ». Cette règle, qui s'applique devant les juridictions civiles, sociales et administratives, à l'exclusion des procédures pénales, vise à alléger la charge de la preuve reposant sur les personnes qui agissent en justice pour dénoncer une discrimination.

Aux termes de l'article 28, § 1er de la loi du 10 mai 2007, lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination invoque devant une juridiction des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des motifs protégés, la charge de la preuve se déplace et il incombe alors au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.

Autrement dit, lorsque le plaignant met en avant des éléments qui laissent soupçonner qu'il y a eu discrimination, une présomption de discrimination peut être établie. Le défendeur peut toutefois renverser cette présomption en prouvant que la mesure contestée repose en réalité sur un motif non discriminatoire.

Il ne s'agit pas là d'un renversement, mais bien d'un aménagement, ou partage, de la charge de la preuve. La partie qui se prétend victime d'une discrimination conserve un rôle essentiel dans l'administration de la preuve, puisqu'elle doit démontrer l'existence de « faits » permettant de présumer l'existence d'une discrimination.

La Cour constitutionnelle précise que « (la victime) doit démontrer que le défendeur a commis des actes ou a donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires. (...) 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 »<sup>4</sup>.

18.

Le mécanisme de l'aménagement de la charge de la preuve tel que décrit ci-dessus permet uniquement à la victime d'établir une présomption de discrimination.

Le défendeur garde la possibilité de renverser cette présomption et d'échapper à l'accusation de discrimination s'il apporte des éléments pertinents et convaincants. Pour renverser la présomption, le défendeur doit établir que la mesure contestée repose, en réalité, sur des motifs non discriminatoires. Il peut notamment y parvenir en démontrant qu'elle a été adoptée pour des raisons non liées aux critères allégués de discrimination.

19.

Enfin, la loi du 10 mai 2007, en son article 18, détermine les modalités d'indemnisation de la victime de discrimination sur la base de l'un des critères protégés :

---

<sup>3</sup> M. Bell, « Direct Discrimination », in D. Schiek, L. Waddington et M. Bell, Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law, Oxford and Portland, Oregon, Hart Publishing, 2007, pp. 185-322

<sup>4</sup> C.C., 12 février 2009, n° 17/2009, B.93.3.



« § 1er. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra- contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, 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.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi;

2° 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; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°.

## 2. Discrimination fondée sur l'état de santé actuel ou futur

20.

Ce critère, propre au droit belge, n'a pas été défini dans la loi du 10 mai 2007.

Il revient donc aux juridictions de délimiter ce concept. À titre d'exemple, le critère de l'état de santé a été invoqué notamment en lien avec une absence de longue durée pour cause de burn-out<sup>5</sup>, ou des absences répétées pour maladie<sup>6</sup>.

21.

Il convient par ailleurs d'examiner la portée des termes « actuel ou futur ».

Selon la doctrine, une distinction fondée sur l'état de santé passé du travailleur est visée par la loi du 10 mai 2007 dès lors qu'elle peut être rattaché à des appréhensions de l'employeur quant à son état de santé actuel ou futur<sup>7</sup>.

En matière de rupture du contrat de travail, 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 »<sup>8</sup>.

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 ».

Ainsi, la cour du travail de Bruxelles a estimé qu'un licenciement était fondé sur l'état de santé actuel ou futur de la travailleuse, eu égard à la motivation de la lettre de licenciement qui précisait que la société

<sup>5</sup> T.T. Anvers, 30 octobre 2013, R.G. n° 12/7080/A, [www.unia.be](http://www.unia.be)

<sup>6</sup> C.T. Bruxelles, 30 novembre 2011, Chr. D. S., 2013, p. 185

<sup>7</sup> A. Mortier et M. Simon, Licencié en raison des absences médicales passées : une discrimination ?, J.T.T., 2018, p. 84

<sup>8</sup> Ibid.

employeur avait donné congé « parce qu'elle ne peut pas compter sur la régularité des services de Madame H.B. vu son absentéisme récurrent pour maladie, qui se confirme et parce qu'elle ne peut plus envisager une collaboration dans le futur »<sup>9</sup>.

En outre, lorsqu'un licenciement est fondé sur les absences médicales du travailleur et intervient pendant l'une de ses absences, il est de facto en relation avec l'état de santé actuel qui est un critère protégé<sup>10</sup>.

22.

L'article 7 de la loi du 10 mai 2007 prévoit qu'une distinction directe fondée sur l'état de santé actuel ou futur 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.

Parmi les justifications ainsi avancées, ont notamment été reçues par la jurisprudence : l'absence de longue durée constituée de périodes d'absence renouvelées à plusieurs reprises d'un travailleur occupant un poste clé<sup>11</sup>, ou l'absentéisme d'un travailleur dont l'état de santé n'est pas encore stabilisé, alors même qu'il occupe une fonction importante de directeur technique<sup>12</sup>.

À ce sujet, le tribunal du travail de Liège a précisé que « toute absence (pour maladie ou autre) perturbe le travail ou surcharge les présents, ceci ne justifie de prendre des mesures a priori discriminatoires qu'à la double condition : de rechercher un but légitime ; par des moyens appropriés et nécessaires ». En cas de licenciement, il convient notamment d'examiner si l'employeur a usé de son pouvoir de résiliation de manière proportionnée et a pris soin de rechercher une mesure moins dommageable (contrat de remplacement, appel à un service externe, réintégration, etc.)<sup>13</sup>.

### 3. Discrimination fondée sur le handicap

23.

La notion de handicap n'est pas plus définie par la législation européenne ou belge.

Elle a toutefois fait l'objet d'une définition large par la Cour de justice de l'Union européenne, permettant d'intégrer dans cette catégorie toute une série d'affections touchant à l'état de santé d'une personne, à la condition qu'elles entraînent une limitation de longue durée<sup>14</sup> résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs<sup>15</sup> en gênant ou en empêchant la personne d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser<sup>16</sup>.

Les juridictions internes se sont faites écho de cette conception du handicap.

Ainsi, la Cour du travail de Bruxelles a considéré le handicap comme suit :

« (...) une limitation, qui est le résultat d'une atteinte psychique, dont l'interaction avec différentes barrières fait obstacle à la pleine et effective participation à la vie professionnelle sur base de l'égalité avec les autres travailleurs et que cette limitation est de longue durée » (traduction libre)<sup>17</sup>.

<sup>9</sup> C.T. Bruxelles, 30 novembre 2011, Chr. D.S., 2013, p. 185

<sup>10</sup> C.T. Bruxelles, 8 février 2017, R.G. n° 2014/AB/1021, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

<sup>11</sup> T.T. Anvers, 13 janvier 2016, Limb. Rechtsl., 2016, p. 215

<sup>12</sup> T.T. Louvain, 8 octobre 2015, [www.unia.be](http://www.unia.be).

<sup>13</sup> T.T. Liège, 19 octobre 2017, inéd., R.G. n° 15/7338/A

<sup>14</sup> C.J.U.E., 11 juillet 2006, C-13/05, Chacon-Navas, point 45

<sup>15</sup> C.J.U.E., 11 avril 2013, HK Danmark, C-335/11 et 337/11, points 32 et 38.

<sup>16</sup> C. C.J.U.E., 1<sup>er</sup> décembre 2016, D., C-395/15, point 42

<sup>17</sup> C. trav. Bruxelles, 21 février 2017, R.G.A.B., 2017/12, p. 942

Il s'agit toutefois d'une notion distincte de celle de « maladie ». Ainsi, selon la Cour de justice de l'Union européenne :

« La notion de handicap doit être entendue comme visant une limitation, résultant tant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle.

Toutefois, en utilisant la notion de « handicap » à l'article 1er de ladite directive, le législateur a délibérément choisi un terme qui diffère de celui de « maladie ». Une assimilation pure et simple des deux notions est donc exclue.

(...)

La directive 2000/78 ne comporte aucune indication laissant entendre que les travailleurs sont protégés au titre de l'interdiction de discrimination fondée sur le handicap dès qu'une maladie quelconque se manifeste.

Il résulte des considérations qui précèdent qu'une personne qui a été licenciée par son employeur exclusivement pour cause de maladie ne relève pas du cadre général établi en vue de lutter contre la discrimination fondée sur le handicap par la directive 2000/78. »<sup>18</sup>

24.

En vertu de l'article 8 de la loi du 10 mai 2007, dans le domaine des relations de travail, une distinction directe fondée sur un handicap, « ne peut être justifiée que sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante », et « il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque une caractéristique déterminée, liée à une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, est essentielle et déterminante en raison de la nature spécifique de l'activité professionnelle concernée ou du contexte de son exécution » et que « l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci ».

## B. Application dans le cas d'espèce

### 1. Discrimination fondée sur l'état de santé actuel ou futur

25.

Le tribunal estime tout d'abord qu'en l'espèce, Madame E. , conformément à l'article 28 § 1er de la loi du 10 mai 2007, établit à suffisance des faits suffisamment graves et pertinents qui permettent de présumer qu'elle a fait l'objet, de la part de la C. F. , d'une discrimination sur base de son état de santé actuel ou futur, de telle sorte que la charge de la preuve doit alors se déplacer et qu'il incombe alors à la défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.

En effet, la demanderesse a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable — soit un licenciement-, et les circonstances de celui-ci semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites, étant fondé sur son état de santé actuel ou futur.

On rappellera que Madame E. , dans le cadre de son occupation au service de la C. F. , a, durant l'année 2017, d'abord a été absente pour incapacité de travail durant de courtes périodes (du 20 au 23 février 2017, les 20 et 21 mars 2017, du 18 au 21 avril 2017, le 22 mai 2017, du 17 au 23 juin 2017, et du 13 au 19 juillet 2017).

Elle a ensuite été absente de manière continue du 16 août 2017 au 29 juin 2018, date de son licenciement.

Le simple fait que ces absences aient été justifiées par des certificats médicaux, ce qui n'est pas contesté, suffit à démontrer qu'elles ont trouvé leur origine dans l'état de santé de la demanderesse.

Or, dans le courrier qui a d'abord été adressé à Madame E. le 25 mai 2018, la C. F. s'est précisément appuyée sur les absences de celle-ci pour l'aviser de son intention de licencier

---

<sup>18</sup> C.J.U.E., 11 juillet 2006, C-13/05, Chacon-Navas, points 43 et s.

« (...) Je vous informe par la présente que conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail et notamment l'article 32, 3°, le Ministère de la C. F. envisage de prononcer une mesure de licenciement à votre encontre, en raison des éléments développés dans ce courrier.

Selon les informations en ma possession, vous avez été absente du travail pendant plusieurs journées durant le premier semestre 2017 (20/02/2017 au 23/02/2017, 20/03/2017, 21/03/2017, 18/04/2017 au 21/04/2017, 22/05/2017, 17/06/2017 au 23/06/2017, 13/07/2017 au 19/07/2017) et de manière ininterrompue depuis le 16 août 2017 jusqu'à ce jour. Bien que ces différentes absences soient couvertes par des certificats médicaux, il nous est très difficile de pouvoir assurer correctement le fonctionnement de la Direction de l'organisation des jurys de la C. F..

Compte tenu du caractère répété de vos absences, il est devenu impossible pour nous d'élaborer un planning de votre travail. (...)

Compte tenu des motifs développés ci-dessus, je ne peux accepter de voir la Direction de l'organisation des jurys de la C. F. fragilisé par votre absence, les conséquences pourraient être désastreuses pour l'ensemble des candidats se tournant en dernier recours vers cette possibilité d'obtention d'un diplôme. (...) »

Ensuite, par courrier recommandé du 29 juin 2018, la C. F. a mis un terme au contrat de travail de Madame E. , en spécifiant de la manière suivante le motif de son licenciement :

« (...) Le motif de votre licenciement est le suivant : trop nombreuses absences pour motif de maladie dont une absence ininterrompue depuis le 16 août 2017, ce qui perturbe le bon fonctionnement du service. (...) »

On rappellera que selon la jurisprudence citée ci-dessus, en matière de rupture du contrat de travail, 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 ».

Il en va d'autant plus ainsi que le licenciement de Madame E. est précisément intervenu durant une absence de longue durée de cette dernière.

26.

Il est indifférent, à cet égard, que la C. F. n'ait pas eu connaissance de l'affection précise dont souffrait Madame E. .

En effet, contrairement à ce que soutient la défenderesse, il n'est pas nécessaire que l'employeur ait une connaissance déterminée de la maladie qui affecte le travailleur qu'il licencie pour qu'il puisse être question d'une discrimination de celui-ci fondée sur son état de santé actuel ou futur.

Cette exigence ne figure dans aucun texte légal ou réglementaire, et ne trouve nullement écho dans la jurisprudence.

Elle est en outre en contradiction flagrante avec divers principes fondamentaux.

En effet, il convient de souligner que pour des motifs évidents de protection du secret médical, les certificats médicaux par lesquels un travailleur justifie son incapacité de travail auprès de son employeur ne mentionnent nullement l'affection dont souffre le travailleur.

Or, à suivre la défenderesse, pour pouvoir bénéficier de la protection offerte par la loi du 10 mai 2007 quant à une éventuelle discrimination fondée sur l'état de santé actuel ou futur, le travailleur devrait

informer son employeur de l'affection dont il souffre, et s'en ménager la preuve, en violation flagrante de ce secret médical et de la protection de sa vie privée.

Par conséquent, le tribunal considère la présomption de discrimination de Madame E. sur base de son état de santé actuel ou futur est, en l'espèce, établie.

27.

Pour rappel, le mécanisme de l'aménagement de la charge de la preuve tel que décrit ci-dessus permet uniquement à la victime d'établir une présomption de discrimination.

Le défendeur garde la possibilité de renverser cette présomption en établissant que la mesure contestée repose, en réalité, sur des motifs non discriminatoires. Il peut notamment y parvenir en démontrant qu'elle a été adoptée pour des raisons non liées aux critères allégués de discrimination.

Selon la C. F. , Madame E. n'aurait pas été licenciée en raison de son état de santé mais, dès le début de la procédure de licenciement, le motif du congé qui aurait été clairement identifié serait la nécessité et le bon fonctionnement du service, soit les conséquences des absences de la demanderesse et non les motifs de ces absences.

Or, même si la C. F. démontrait que de réelles perturbations ou désorganisations du travail se sont produites au sein de la Direction de l'organisation des Jurys (voir infra), celles-ci auraient, comme mentionné par la défenderesse dans son courrier du 25 mai 2018, été indissociablement liées aux absences pour maladie de Madame E. .

Ce lien est patent lorsque la C. F. indique que « bien que ces différentes absences soient couvertes par des certificats médicaux, il nous est très difficile de pouvoir assurer correctement le fonctionnement de la Direction de l'organisation des jurys de la C. F.. », ou que « Compte tenu du caractère répété de vos absences, il est devenu impossible pour nous d'élaborer un planning de votre travail. »

La C. F. ne démontre dès lors pas avoir pris la mesure de licenciement à l'égard de la demanderesse pour des raisons non liées aux critères allégués de discrimination, soit l'état de santé actuel ou futur.

Il y a donc bien eu, en l'espèce, distinction directe fondée sur cet état de santé.

28.

Enfin, comme indiqué ci-dessus, l'employeur peut encore tenter de démontrer que la distinction directe dont a fait l'objet la travailleuse était objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but étaient appropriés et nécessaires.

En l'espèce, la C. F. soutient que le but qu'elle a poursuivi en licenciant Madame E. était légitime, à savoir la réalisation des missions qui lui sont confiées conformément à l'article 2 du décret du 27 octobre 2016, et la possibilité de mettre un terme aux perturbations occasionnées sur l'organisation du travail par les absences de la demanderesse.

Si ce motif est incontestablement légitime, encore convient-il que la C. F. démontre que l'absence de la demanderesse a entraîné une réelle désorganisation de ses services.

Selon son courrier du 25 mai 2018, cette désorganisation se serait manifestée de la manière suivante :

- impossibilité de garantir la fiabilité des plannings élaborés pour les autres agents de la Direction;
- surcharge de travail tant au niveau du personnel d'encadrement qu'au niveau du personnel encadré ;
- non-respect des délais relatifs à l'organisation de l'ensemble des examens permettant l'obtention des attestations et certificats conformément au décret du 27 octobre 2016 ;
- risque accru d'erreurs dans les dossiers des candidats présentant les jurys ;

- les agents ne peuvent répondre à l'ensemble des demandes des candidats que ce soit par mail ou par téléphone et ce, dans un délai raisonnable ;
- impossibilité d'établir un rapport d'activités annuel qui doit comprendre, notamment, des statistiques relatives aux inscriptions, au taux de réussite et au mode de préparation des candidats.

Les affirmations de la C. F. ne sont toutefois pas étayées du moindre document, de telle sorte qu'elle devrait être crue sur parole.

Ainsi, aucune pièce n'est déposée quant à des délais qui n'auraient pas été respectés en ce qui concerne l'organisation des examens, quant à des erreurs dans les dossiers des candidats, quant à des plaintes de ceux-ci devant l'absence de réponse à leurs demandes dans un délai raisonnable,...

La preuve d'une réelle désorganisation de ses services n'est par conséquent pas apportée.

29.

Par ailleurs, quant au fait que la C. F. aurait utilisé des moyens appropriés et nécessaires en procédant au licenciement de la demanderesse, il convient d'examiner si la défenderesse a usé de son pouvoir de résiliation de manière proportionnée et a pris soin de rechercher une mesure moins dommageable.

Il convient, à cet égard, de souligner que Madame E. , au moment de son licenciement, était absente sans discontinuer depuis plus de 10 mois.

Dans ce contexte, qui n'était plus le même que durant la période où la demanderesse a fait l'objet de plusieurs incapacités de travail de courte durée, il importe d'examiner si la C. F. , avant de rompre le contrat de travail de la demanderesse, a envisagé d'autres mesures lui permettant de mettre fin à la désorganisation alléguée.

Les tâches confiées à Madame E. , ainsi que les compétences requises pour les accomplir, n'apparaissent pas à ce point spécialisées et pointues qu'aucune solution de réorganisation interne ne pouvait être envisagée avant de procéder à son licenciement, a fortiori dans une organisation telle que la C. F. , qui comporte plusieurs milliers de travailleurs.

En effet, le profil de fonction fourni par la défenderesse en ce qui concerne le poste de Gradué au service de l'organisation des jurys de l'enseignement secondaire ordinaire renseigne, au titre de diplômes requis, un diplôme de l'enseignement supérieur de type court (baccalauréat/graduat), ainsi qu'une agrégation de l'enseignement secondaire inférieur.

Quant à l'expérience professionnelle requise, elle est décrite de la manière suivante, de manière peu exigeante :

- une expérience professionnelle dans le domaine de l'Administration publique et/ou la gestion de dossiers est souhaitée ;
- une expérience professionnelle dans le secteur de l'enseignement constitue un atout ;
- toute expérience professionnelle jugée utile à la fonction pourra être valorisée.

Le profil de fonction renseigne également des compétences spécifiques/techniques à acquérir ou souhaiter, mais uniquement « à terme », pour exercer la fonction, à savoir :

- de bonnes connaissances en matière de structure et d'organisation de l'enseignement obligatoire;
- de bonnes connaissances en ce qui concerne la réglementation fondamentale en matière d'enseignement en Fédération Wallonie — Bruxelles ;
- des connaissances en matière de la législation relative à l'organisation des jurys de l'enseignement secondaire obligatoire.

Compte tenu de ce peu d'exigences quant aux compétences à faire valoir pour occuper le poste occupé par Madame E. , il n'apparaît pas impossible que des solutions internes aient pu être recherchées, avant de rompre le contrat de travail de la demanderesse, pour mettre fin à la désorganisation invoquée.

Or, aucun élément n'est apporté par la défenderesse à ce propos.

30.

Il n'apparaît pas non plus que la C. F. ait envisagé de recourir à un contrat de remplacement pour pallier l'absence de Madame E. , ce qui serait plausible dans l'hypothèse d'une incapacité de travail de longue durée.

À cet égard, la défenderesse ne peut être suivie lorsqu'elle soutient qu'aucun remplacement n'était possible réglementairement.

En l'espèce, selon l'article 8bis de l'Arrêté du Gouvernement de la C. F. du 21 juin 1999 relatif au remplacement de certains membres du personnel des Services du Gouvernement de la C. F. et des organismes d'intérêt public relevant du Comité de secteur XVII :

«Au sein de l'ensemble des services visés par l'article 1er, il est pourvu au remplacement automatique dans les situations suivantes :

1°) le remplacement d'un agent statutaire ou d'un membre du personnel engagé sous contrat de travail à durée indéterminée dont le recrutement ou l'engagement prend fin endéans les 6 mois suivant la prise de fonction ou pendant la période de stage;

2°) le remplacement d'un membre du personnel qui, à la suite d'une ouverture d'emploi, change d'emploi par mobilité interne;

3°) le remplacement d'un membre du personnel licencié, démis d'office, révoqué ou dont l'inaptitude professionnelle est constatée ;

4°) le recrutement à titre statutaire d'un membre du personnel engagé sous contrat à durée indéterminée;

5°) les remplacements effectués à charge de l'enveloppe budgétaire dédiée au remplacement des absences temporaires non rémunérées de maximum 6 mois.

L'emploi délaissé par un membre du personnel en congé pour stage est réputé être vacant dès la date de début du congé pour l'alimentation des enveloppes budgétaires. »

Ainsi, la possibilité de remplacer un membre du personnel absent pour maladie de longue durée ne serait donc pas prévue automatiquement.

D'autre part, une possibilité de remplacement pour un membre du personnel temporairement absent existe bien mais selon la C. F. , conformément à l'article 3 de l'Arrêté de gouvernement du 21 juin 1999, ce type de remplacement n'aurait pas été envisageable en l'espèce vu que cette disposition stipule que « le remplacement des membres du personnel qui délaissent leurs fonctions de manière temporaire ou définitive, est assuré dans les services continus, à l'égard des membres du personnel visés à l'article 2 ».

Or, puisque l'Administration générale de l'Enseignement ne posséderait pas de services continus et ne serait en conséquence par reprise dans les services listés à l'article 2, aucun remplacement de la demanderesse, même non automatique, n'aurait donc été possible.

Il convient toutefois de souligner qu'en vertu de l'article 2 de l'Arrêté, sont notamment considérés comme services continus, à l'égard des membres du personnel spécifiés, dans l'ensemble du Ministère de la C. F. :

- les membres du personnel exerçant des fonctions de concierge pour ce qui concerne celles-ci;
- les membres du personnel exerçant des fonctions de téléphoniste dans les centraux téléphoniques;

- les membres du personnel de niveau 2, de niveau 3 ou de niveau 4 exerçant leurs fonctions dans les restaurants et cafétérias;
- les membres du personnel exerçant des fonctions d'infirmier;
- les membres du personnel exerçant des fonctions d'accueil.

À cet égard, le tribunal estime que la demanderesse exerçait bien, notamment, des fonctions d'accueil.

Ceci ressort en effet de diverses tâches reprises dans son profil de fonction :

- accueil des candidats aux séances d'information, listing des absences et présences et accomplissement des actions requises en cas d'absence ;
- répondre à toute demande d'information émanant de tout public et/ou institutions concernant les matières relevant des compétences de la direction (téléphone, courriel, courrier,...) ;
- accueil des candidats aux épreuves, vérification de l'application de la réglementation, listing des absences et présences et accomplissement des actions requises en cas d'absence ;
- accueil des membres des jurys lors des réunions de délibération ;
- gérer les appels téléphoniques du service,...

On rappellera également que dans son courrier adressé le 25 mai 2018 à Madame E. , la C. F. a justifié notamment de la manière suivante son intention de licencier la demanderesse :

« (...) A l'heure actuelle, la Direction du Jury n'est plus en mesure de remplir l'ensemble des missions qui lui sont confiées par l'article 2 du décret du 27 octobre 2016 portant organisation des Jurys de la C. F. de l'enseignement secondaire ordinaire. Plus précisément, elle n'est plus en mesure de remplir les missions suivantes

- « fournir aux candidats un accueil et une information de qualité » (article 2, §2 dudit décret). En effet, les agents ne peuvent répondre à l'ensemble des demandes des candidats que ce soit par mail ou par téléphone et ce, dans un délai raisonnable. (...) »

Ceci confirme que la demanderesse exerçait bien, en partie du moins, des fonctions d'accueil, de telle sorte que son remplacement pouvait être envisagé sur base de l'article 2 de l'arrêté du 21 juin 1999.

Or, il ne ressort d'aucune pièce du dossier que la C. F. aurait entrepris des démarches pour procéder au remplacement de Madame E. .

Dans ce contexte, le tribunal considère que, même si la distinction directe dont a fait l'objet la demanderesse sur base de son état de santé actuel ou futur était objectivement justifiée par un but légitime, les moyens qui ont été utilisés pour le réaliser n'étaient pas appropriés et nécessaires, aucune autre mesure que le licenciement de Madame E. n'ayant été envisagé.

Il y a donc bien eu, en l'espèce, une discrimination de Madame E. fondée sur son état de santé actuel ou futur.

## 2. Discrimination fondée sur le handicap

31

Il n'est par contre pas établi que la demanderesse ait fait l'objet, de la part de la C. F. , d'une distinction directe fondée sur un handicap dont elle serait atteinte.

Pour rappel, selon la jurisprudence citée ci-dessus, un handicap consiste en une affection entraînant une limitation de longue durée dans le chef de la personne concernée, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de cette personne à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les



autres travailleurs en gênant ou en empêchant la personne d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser.

Madame E. indique qu'elle souffrait, au moment de son licenciement, d'un burn-out au travail associé à des troubles de l'anxiété, ce qui aurait constitué un handicap.

Elle produit, à ce propos, un rapport médical établi le 11 mars 2020 par le Docteur P.-C.

On observera toutefois que celui-ci fait état de constatations relatives à la période du 25 novembre 2019 au 5 février 2020, lors de laquelle la demanderesse s'est présentée à la clinique du stress du CHU Brugmann, soit plus d'un an après son licenciement.

Ceci n'établit donc pas une situation de handicap au moment de la rupture du contrat de travail. Il en va d'autant plus ainsi que Madame E. , dans le courrier qu'elle a adressé le 1er juin 2018 à la C. F. a fait état d'une dépression dont elle serait victime depuis le mois de juin 2017, tout en indiquant qu'elle souffrirait d'une telle maladie depuis l'âge de 18 ans.

Or, force est de constater que ceci n'a pas empêché Madame E. d'exercer diverses activités professionnelles, dont notamment 13 années au service de la C. F. . Il n'est donc pas établi que l'affection dont elle souffrait était de nature à l'écartier de la vie professionnelle.

Enfin, on rappellera que selon la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, la notion de « handicap » est distincte de celle de « maladie »

Ainsi, selon la Cour de justice de l'Union européenne, le fait qu'une personne ait été licenciée par son employeur exclusivement pour cause de maladie, comme cela apparaît être le cas en l'espèce, ne relève pas du cadre général établi en vue de lutter contre la discrimination fondée sur le handicap.

La discrimination fondée sur le handicap n'est donc pas établie dans le cas d'espèce, aucun handicap affectant Madame E. au moment du licenciement n'étant démontré.

### 3. Quant à l'indemnisation

32.

La demanderesse postule l'indemnisation forfaitaire pour dommage matériel et moral équivalant à 6 mois de rémunération brute, telle que prévue par l'article 18, §2, 2° la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Cette indemnité est toutefois limitée à 3 mois de rémunération brute si l'employeur démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination.

C'est ce que soutient la C. F. en l'espèce, à titre subsidiaire.

Elle affirme tout d'abord, à cet égard, qu'il est vraisemblable qu'une période de suspension de l'exécution du contrat de travail de la demanderesse qui se serait appuyée sur une cause autre que ses absences couvertes par certificats médicaux aurait également, compte tenu des perturbations occasionnées sur l'organisation du service, entraîné une décision de mettre un terme à son contrat de travail.

Il s'agit toutefois d'une hypothèse hautement théorique, les seules autres causes de suspension du contrat de travail d'une durée de près de 11 mois pour un motif autre qu'une incapacité de travail étant limitées à des situations de crédit-temps ou d'interruption de carrière, ou de congé de maternité, dans lesquelles il appartient à l'employeur de prouver que les motifs invoqués à l'appui du licenciement du travailleur sont étrangers à ces situations.

La thèse de la C. F. n'est donc pas démontrée, comme ne l'ont d'ailleurs pas été non plus les perturbations posées à l'organisation du service en conséquence de l'incapacité de travail de la demanderesse.

33.

La défenderesse affirme ensuite que la rupture du contrat aurait également pu être décidée sur la base des difficultés relationnelles de Madame E. avec sa supérieure hiérarchique.

Il s'agit, à nouveau, d'une hypothèse théorique, ces prétendues difficultés relationnelles n'ayant à aucun moment été invoquées dans le courrier du 25 mai 2018 de la C. F. .

La pertinence de ce motif en ce qu'il aurait pu justifier le licenciement de la demanderesse apparaît d'autant moindre que la rupture du contrat de travail est intervenue après une période de près de 11 mois durant laquelle Madame E. , en incapacité de travail, n'a pas fréquenté son service.

Par conséquent, puisque la défenderesse ne prouve pas que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, il n'y a pas lieu de limiter l'indemnité due à Madame E. à 3 mois de rémunération brute.

Les montants invoqués par la demanderesse ne sont, par ailleurs, pas contestés.

### 3. Quant aux dépens

34.

En vertu de l'article 1017 alinéa 2 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 jugement décrète. Toutefois, l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire autorise le juge à compenser les dépens si les parties succombent respectivement sur quelque chef. Tel est notamment le cas lorsqu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause<sup>19</sup>.

La compensation des dépens est une faculté donnée au juge dont il fait usage de manière discrétionnaire<sup>20</sup>.

35.

En l'espèce, Madame E. obtient gain de cause pour l'ensemble de ses demandes principales.

Il convient par conséquent de condamner la C. F. aux dépens de l'instance, liquidés par Madame E. , de manière non contestée, à la somme de 1.320 € à titre d'indemnité de procédure.

### 4. Quant à l'exécution provisoire du jugement

36.

Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une (article 1397, alinéa 1er, du Code judiciaire).

---

<sup>19</sup> Cass., 19 janvier 2012, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

<sup>20</sup> Cass., 18 décembre 2008, n° C.08.0334.F, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

L'exécution provisoire du jugement n'a lieu qu'aux risques et périls de la partie qui la poursuit.

Elle se poursuit sans caution si le juge ne l'a pas ordonnée et sans préjudice des règles du cantonnement (article 1398 du Code judiciaire).

L'exécution du jugement est suspendue pendant le délai dans lequel l'opposition ou l'appel peut être formé (article 1399, alinéa 2, du Code judiciaire)

Le juge peut subordonner l'exécution provisoire à la constitution d'une garantie qu'il détermine et dont il fixe, s'il y a lieu, les modalités (article 1400, § 1er, du Code judiciaire).

Le débiteur sur qui une saisie a été faite ou permise à titre conservatoire, peut, en tout état de cause, libérer les avoirs sur lesquels elle porte ou faire obstacle à la saisie, en déposant, soit à la Caisse des dépôts et consignations, soit aux mains d'un séquestre agréé ou commis, un montant suffisant pour répondre de la créance en principal, intérêts et frais (article 1403 du Code judiciaire).

Sauf s'il s'agit d'une créance de caractère alimentaire, la même faculté de libération est, selon les mêmes modes, conditions et procédure, réservée au débiteur condamné en vertu d'une décision judiciaire exécutoire frappée d'opposition ou d'appel, comme aussi lorsqu'une surséance aux poursuites a été ordonnée.

Il résulte de ces dispositions que :

- l'exécution provisoire est généralisée ;
- hormis un nombre limitatif d'affaires énumérées, l'appel n'a d'effet suspensif que si le juge le précise expressément ;
- la faveur du législateur à l'égard du principe de l'exécution provisoire nonobstant appel est nette, de sorte que l'exception doit rester confinée à des cas rares ;
- le cantonnement peut toujours être opposé au créancier qui se prévaut de l'exécution provisoire assortissant une condamnation à payer une somme d'argent, à moins qu'il ne soit écarté de plein droit ou par le juge dans les conditions strictes de l'article 1406 du Code judiciaire.

37.

La C. F. sollicite expressément que le jugement à intervenir ne soit pas déclaré exécutoire par provision.

Une telle motivation revient en réalité à appliquer l'article 1398 du Code judiciaire, dans sa version antérieure au 1er novembre 2015, contre le vœu du législateur de la loi du 19 octobre 2015 modifiant le droit de la procédure civile et portant des dispositions diverses en matière de justice (article 41).

L'exécution provisoire est en effet devenue la règle et est de droit sans motivation particulière.

La C. F. se contente d'affirmer que les montants en jeu sont importants et qu'il existe, dès lors, un risque réel que Madame E. ne soit pas en mesure de rembourser les sommes qui lui seraient versées.

Elle n'apporte toutefois aucun élément concret quant à une éventuelle insolvabilité de Madame E. , de telle sorte qu'il n'y a pas lieu d'écarter le principe de l'exécution provisoire.

La C. F. sollicite en tout état de cause que le jugement l'autorise à recourir au cantonnement.

Le cantonnement reste de droit en sorte que la C. F. pourra l'opposer à Madame E. si cette dernière se prévaut du caractère exécutoire du jugement.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, STATUANT CONTRADICTOIREMENT,

Déclare la demande de Madame E. recevable et fondée ;

Condamne la C. F. à payer à Madame E. les montants suivants :

- 8.383,98 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 15.752,28 € à titre d'indemnité due en application de l'art. 18, § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, lesdits montants à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis la date d'exigibilité ;

Condamne la C. F. aux dépens de l'instance, soit 1.320 € à titre d'indemnité de procédure et 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (article 4, § 2, alinéa 3 de loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne) ;

Dit pour droit qu'il n'y a pas lieu d'écarter le principe de l'exécution provisoire du jugement et confirme la possibilité de cantonnement.

Ainsi jugé par la 3e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

JEROME CLAESSENS,	Juge,
BEATRICE VERELST,	Juge social employeur,
LUC TOIREMOL,	Juge social employé,

Et prononcé le 07-09-2020 par :

Jérôme CLAESSENS, Juge, assisté par Olivier SIBILLE, Greffier  
Le Greffier, Le Juge,

Compte tenu des circonstances sanitaires exceptionnelles qui rendent impossible la mise à disposition d'un grand nombre de jugements à signer par de nombreux juges différents dans le respect des mesures de distanciation sociale et vu l'absence de système certifié de signature électronique, il est constaté, en application de l'article 785 du Code judiciaire, l'impossibilité pour les juges sociaux de signer le présent jugement.

Le risque auquel expose le coronavirus COVID-19 s'étend à l'ensemble du territoire national, à un point tel que les rassemblements dans des lieux clos et couverts constituent un danger particulier pour la santé publique. Les audiences de prononcé des jugements sont donc toutes tenues portes closes.