

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES DU 11 JANVIER 2021

1^{ère} chambre

EN CAUSE :

Madame Y. B. E., RN (...),
Domiciliée(...),
partie demanderesse,
comparaissant par Me Sam VERMEIR loto Me Sigfried DE MULDER, avocats ;

CONTRE :

La S.P.R.L. D., BCE: (...),
dont le siège social est situé (...),
partie défenderesse,
comparaissant par Me Jennifer DESSORT loto Me Jacques DE HEMPTINNE, avocats ;

I PROCEDURE

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

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 2 novembre 2020.

Elles n'ont pas pu être conciliées. L'affaire a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de la même audience.

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

- la requête contradictoire du 30 septembre 2019 ;
- les conclusions déposées par la SPRL D. le 17 juillet 2020 ;
- les conclusions déposées par Madame Y. B. E. le 31 août 2020;
- les pièces déposées Madame B. E..

II. OBJET DU LITIGE

Madame B.E. demande au Tribunal de condamner la SPRL D. à lui payer :

- la somme de 2.226,91 € à titre d'indemnité de congé, à majorer des intérêts moratoires à partir du 1^{er} octobre 2018 au taux légal puis des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement ;
- la somme de 10.612,99 € bruts à titre d'indemnité en raison du caractère discriminatoire du licenciement, à majorer des intérêts moratoires à partir du 1^{er} octobre 2018 au taux légal puis des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement ;
- la somme de 2.500€ à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi en raison du Licenciement abusif, à majorer des intérêts moratoires à partir du 1^{er} octobre 2018 au taux légal puis des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement ;
- les frais de la procédure, y compris l'indemnité de procédure de base de 1.320 €.

Elle demande également d'ordonner l'exécution provisoire du jugement nonobstant tout recours sans caution ni cantonnement.

La SPRL D. demande au Tribunal de condamner Madame B. E. à lui payer la somme de 1..000€ à titre de dommages et intérêts pour procédure téméraire et vexatoire.

III FAITS

Le 18 septembre 2017, Madame B. E. et la SPRL D. ont signé un contrat de travail pour employé à durée déterminée (non précisée).

Le 1^{er} juin 2018, les parties ont signé un contrat de travail à durée indéterminée.

Madame B. E. a travaillé au Carrefour Express (...) en qualité de caissière et réassortisseuse.

Le 17 août 2018, un individu a tenté de voler la caisse du magasin puis le contenu du coffre-fort en menaçant Madame B. E. avec un couteau au niveau de son dos puis de son cou.

Le voleur a pris la fuite en entendant la voix du gérant et d'un collègue de Madame B. E..

La SPRL D. n'a pas déclaré l'accident du travail auprès de son assureur mais une déclaration d'accident a été transmise par l'Agence fédérale des risques professionnels, F., à l'assureur-loi de l'employeur.

Madame B. E. a été reconnue en incapacité de travail du 17 au 23 août 2018 puis du 24 août au 9 septembre 2018.

Le 10 septembre 2018, elle a tenté de reprendre le travail mais elle est retombée en incapacité du 18 au 30 septembre 2018.

Le 1^{er} octobre 2018, jour de la reprise du travail, la SPRL D. a licencié Madame B. E. moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à quatre semaines de rémunération. Le motif précis du chômage indiqué par la SPRL D. sur le formulaire C4 est « ne convient plus ».

Par courrier recommandé du 5 octobre 2018, Madame B. E. a demandé à la SPRL D. de lui communiquer les motifs concrets du licenciement.

Le 26 août 2019, le conseil de Madame B. E. a écrit à la SPRL D. pour réclamer une indemnité complémentaire de préavis de quatre semaines et une indemnité pour licenciement discriminatoire en expliquant notamment :

« Lors des faits, le voleur a menacé et agressé Mme B. E. en l'obligeant d'ouvrir la caisse. Ensuite le voleur a pris de force la main droite de Mme E. pour la faire dégager de derrière la caisse (et il a tiré fortement sur son épaule gauche), en tenant en même temps un couteau sur la gorge de ma cliente. Suite à cette action, ma cliente a été blessée. (...)

Comme patron, vous n'avez pas appelé la police et la seule démarche envers votre employée était que vous l'avez autorisée à rentrer chez elle.

Vous, comme employeur, avez refusé d'accepter et déclarer ces faits graves comme accident du travail. (...)

Suite aux faits, Mme B. E. a été confrontée à des blessures physiques (douleurs au niveau de l'épaule et du poignet droit) ainsi qu'à un stress post- traumatique qui a causé une incapacité de travail.

Mme B. E. a néanmoins essayé de reprendre le travail en septembre 2018, sous pression et harcèlement de votre part. Cependant, vous de votre part, vous n'avez adopté aucun aménagement afin de permettre à Mme B. E. de travailler tenant compte de sa situation médicale. Vous l'avez entre autres laissée seule dans le magasin, à nouveau derrière la caisse. (...)

Malgré l'absence totale de responsabilité envers votre employée, Mme B. E. a toujours continué à faire des efforts pour reprendre le travail.

Même le 01/10/2019, le jour de son licenciement, Mme E. a travaillé dans le magasin ».

La SPRL D. n'a pas donné suite à ce courrier.

Le 30 septembre 2019, Madame B. E. a introduit la présente procédure.

IV DISCUSSION

1. Quant à l'exception de surséance et à l'adage selon lequel le criminel tient le civil en état

1.1. Position des parties

D'une part, en conclusions, la SPRL D. demandait au Tribunal de surseoir à statuer car Madame B. E. ne produisait ni la lettre de préavis ni les pièces déposées devant le Tribunal correctionnel.

Madame B. E. indique avoir déposé la lettre de préavis depuis le début de la procédure et avoir déposé la copie des pièces produites au pénal.

D'autre part, la SPRL D. demande au Tribunal de réserver à statuer sur base de l'adage le pénal tient le civil en état au motif que le jugement du 3 avril 2019 du Tribunal correctionnel condamne l'auteur des faits à une somme provisionnelle de 2.000 € et que le Tribunal n'a donc pas vidé sa saisine.

Madame B. E. souligne que la présente procédure ne porte pas sur les infractions commises le 17 août 2020 par son agresseur mais sur l'attitude de l'employeur après cet incident, que ses demandes sont basées sur d'autres motifs et ont un autre objet que celles formulées au pénal, que la décision du Tribunal

correctionnel a force de chose jugée et qu'il n'y a pas de risque de contradiction entre les décisions du Tribunal correctionnel et du Tribunal du travail.

1.2. Décision du Tribunal

D'une part, il n'est pas contesté que les documents réclamés par la SPRL D. sont produits par Madame B. E..

D'autre part, la SPRL D. n'explique pas comment l'adage selon lequel le pénal tient le civil en état pourrait s'appliquer en l'espèce vu que le montant définitif des dommages auxquels sera condamné l'agresseur de Madame B. E. n'est susceptible ni de contredire la décision du Tribunal de céans ni d'exercer une influence sur la solution du présent litige.

Il n'y a aucune raison de surseoir à statuer.

2. Quant à l'indemnité complémentaire de préavis

2.1. Position des parties

Madame B. E. fait valoir qu'elle est restée sans interruption au service de la SPRL D. du 18 septembre 2018 au 10 octobre 2018 ce qui implique qu'elle avait droit à un préavis de 8 semaines.

La SPRL D. soutient que le document contractuel qui lie les parties n'est pas le contrat signé le 15 septembre 2017 mais le contrat signé le 30 mai 2018 qui remplace et annule la première convention (novation) ce qui implique que le préavis était de 4 semaines.

2.2. Décision du Tribunal

2.2.1. Principes

L'article 37/2, §1", de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

« Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à :

- une semaine quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté ;
- trois semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de quatre mois d'ancienneté ;
- quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre mois et moins de cinq mois d'ancienneté ;
- cinq semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre cinq mois et moins de six mois d'ancienneté ;
- six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de neuf mois d'ancienneté ;
- sept semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre neuf et moins de douze mois d'ancienneté ;
- huit semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre douze mois et moins de quinze mois d'ancienneté (...) »

L'article 37/4 dispose :

« Les délais de préavis sont calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.

Par ancienneté, il faut entendre la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise ».

2.2.2. Application

Madame B. E. est entrée au service de la SPRL D. le 18 septembre 2017 et y est restée, sans interruption, jusqu'à son licenciement du 1er octobre 2018.

Le fait qu'un contrat à durée indéterminée ait succédé à une convention, qualifiée de contrat à durée déterminée, à partir du 1er juin 2018 n'interrompt pas l'ancienneté.

Les billets de paie établissent que l'ancienneté, au service du même employeur, n'a pas été interrompue entre les deux contrats de travail.

Par conséquent, l'indemnité compensatoire due à Madame B. E. est de huit semaines et non de quatre semaines.

Madame B. E. réclame une indemnité complémentaire de 2.226,91 € bruts.

La SPRL D., qui ne conteste pas le calcul effectué par Madame B. E., est condamnée à payer la somme de 2.226,91 €.

3. Quant à l'indemnité pour discrimination

3.1. Position des parties

Madame B. E. soutient que :

- elle a été discriminée sur base de son handicap :
 - o les faits de violence du 18 août 2018 ont engendré des lésions physiques et des troubles psychologiques durables ;
 - o la SPRL D. n'a mis en place aucun aménagement pour faciliter son retour au travail (elle l'a laissée seule derrière la caisse où elle avait été agressée) ;
 - o la SPRL D. l'a licenciée à six semaines de l'agression alors qu'elle voulait à nouveau reprendre le travail et qu'avant l'incident du 18 août 2018 il n'y avait eu aucun problème concernant son travail ;
- subsidiairement, a été discriminée sur base de son état de santé actuel ou futur.

La SPRL D. fait valoir que les revendications de Madame B. E. sont « totalement fantaisistes » :

- les dispositions légales invoquées ne s'appliquent pas ;
- Madame B. E. n'apporte pas le plus petit élément de preuve quant au prétendu caractère discriminatoire du licenciement se « contentant d'un très lamentable procès d'intention » ;
- « bien maligne », Madame B. E. « a rapidement compris les opportunités qu'elle pouvait tirer des circonstances survenues le 17 août 2018 » ce qui s'est exprimé par « une démotivation notoire » ayant mené à son licenciement ;
- Madame B. E. ne prouve pas le quantum de son prétendu préjudice.

3.2. Décision du Tribunal

3.2.1. Principes

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination expose en son article 2 qu'elle transpose la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

En ses articles 3 et 4,4° la loi énonce parmi les critères protégés « l'état de santé actuel ou futur » ainsi qu'« un handicap ».

Selon l'article 5, §2, 3°, en ce qui concerne la relation de travail, la loi s'applique entre autres « aux 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 ».

L'article 14 de la loi prohibe toute discrimination sur base des critères protégés.

Son article 4,6° définit la discrimination directe comme étant « 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 ».

Les articles 7 à 13 concernent les motifs de justification.

Ainsi, conformément à l'article 7, « toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires ».

Mais, par exception, l'article 8 prévoit qu'une distinction directe fondée sur certains critères, dont le handicap, « peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes ».

L'article 18 traite de l'indemnisation du préjudice.

Il prévoit que la victime a le choix entre une indemnisation forfaitaire et une indemnisation correspondant au dommage réellement subi.

En ce qui concerne l'indemnisation forfaitaire, l'article 18, §2, 2° dispose que l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice moral et matériel « 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 ».

L'article 28, §1er de la loi prévoit un mécanisme de partage de la charge de la preuve lorsqu'une 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 ».

Par conséquent, la charge de la preuve s'opère en deux étapes : lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination établit des faits qui permettent de présumer qu'elle a fait l'objet d'un traitement défavorable en raison d'une discrimination, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

En outre, pour pouvoir présumer l'existence d'une discrimination de la part de l'employeur fondée sur un handicap, il faut que cet employeur ait eu connaissance dudit handicap et pas seulement d'un problème de santé ou d'une maladie.

Il y a lieu d'appliquer la loi anti-discrimination en se référant à la directive 2000/78/CE et aux indications de la Cour de justice de l'Union européenne, de façon à éviter toute contrariété entre le droit belge et le droit européen qui s'impose au juge belge (notons que la directive n'inclut pas l'état de santé dans les critères sur base desquels elle interdit la discrimination).

Selon la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne, une maladie ne peut être considérée comme un handicap au sens de la directive que sous certaines conditions assez strictes : la notion de « handicap », au sens de la directive 2000/78, doit être entendue comme visant une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, 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.

3.2.2. Application

En ce qui concerne la discrimination fondée sur un handicap

Madame B. E. a été victime d'une agression le 17 août 2018.

Suite à cette agression, elle a été reconnue en incapacité de travail du 17 août au 9 septembre inclus puis du 18 septembre au 30 septembre 2018.

Elle a été licenciée le 1er octobre 2018, jour de sa reprise de travail.

Aucun élément du dossier ne laisse penser qu'au moment du licenciement, la SPRL D. avait connaissance d'un éventuel handicap et pas seulement d'un problème de santé.

Par conséquent, Madame B. E. n'établit des faits qui permettent de présumer qu'elle a fait l'objet d'un traitement défavorable en raison d'un handicap.

En ce qui concerne la discrimination fondée sur l'état de santé

Le Tribunal retient qu'avant l'agression du 17 août 2018, Madame B. E. n'a reçu aucun avertissement.

Le 17 août 2018, elle a été menacée d'un couteau et a connu deux périodes d'incapacité de travail du 17 août au 9 septembre inclus puis du 18 septembre au 30 septembre 2018.

Le 1er octobre 2010, jour de sa reprise du travail, elle a été licenciée avec comme motif « ne convient plus » (formulaire C4).

Les conclusions de la SPRL D. démontrent que celle-ci croyait que Madame B. E. s'était remise de son agression et tentait de la flouer.

La SPRL D. y mentionne :

- qui « après le 17 août 2018 et tout au cours du mois de septembre 2018, la demanderesse s'est parfaitement « remise de ses émotions » ;
- qu'elle conteste « avec la plus vive énergie le « roman noir » que la demanderesse présente au Tribunal de céans laquelle aurait été « confrontée à des blessures physiques (douleurs au niveau de l'épaule et du poignet droit) ainsi qu'à un stress post-traumatique qui a causé une incapacité

- de travail » et observe « qu'aucun commencement de preuve de ce qui précède n'est apporté » par Madame B. E. qui « fait jouer les violons » ;
- que Madame B. E. « a rapidement compris les opportunités qu'elle pouvait tirer » des faits du 17 août 2018 et que « celles-ci se sont exprimées par une démotivation notoire amenant » la SPRL D. « à la décision normale de se passer des services » de Madame B. E..

A l'audience, la SPRL D. a expliqué que la seconde incapacité de travail de Madame B. E. démontrait sa totale démotivation et avait motivé le congé.

En outre, la SPRL D. n'a pas déclaré les faits comme accident du travail auprès de son assureur-loi, ce qui confirme le peu de crédit qu'elle accordait aux séquelles physiques et psychologiques de l'agression.

Or, les faits tels que décrits par Madame B. E. sont repris dans le procès-verbal initial du 17 août 2018 et ont mené à la condamnation de l'agresseur (en aveux) pour tentative de vol commise à l'aide de violences ou menaces avec arme.

L'agression a entraîné des lésions physiques (au niveau de l'épaule gauche et du poignet droit) et psychologiques (stress post-traumatique caractérisé par des angoisses, une hypervigilance, une hyperméfiance, de la tristesse et des cauchemars) qui étaient encore bien présentes au moment du licenciement.

La réalité des séquelles de l'accident est étayée par le rapport d'expertise médico-légale établi par le Docteur G. S. le 15 mars 2019 (qui conclut à la persistance du stress post-traumatique et de douleurs au niveau de l'épaule gauche et du poignet droit), l'attestation du Docteur N. C., médecin traitant, du 17 août 2018, les certificats du Docteur R., psychiatre, du 12 décembre 2018 ainsi que du 4 août 2019, le rapport de consultation du C. des 9 et 29 janvier 2019 et la prescription de séances de kinésithérapie.

Au vu de ces éléments, Madame B. E. établit à suffisance des faits qui permettent de présumer qu'elle a fait l'objet d'un traitement défavorable (être licenciée) en raison d'une discrimination fondée sur son état de santé (ses incapacités de travail).

Par contre, la SPRL D. ne prouve pas qu'il n'y a pas eu discrimination.

Madame B. E. a donc droit à l'indemnité forfaitaire de six mois de rémunération.

La SPRL D. est condamnée à lui payer la somme de 10.612,99 C.

4. Quant à l'indemnité pour abus de droit de licencier

4.1. Position des parties

- la SPRL D. était au courant de l'incident du 17 août 2018 ;
- la SPRL D. a refusé de déclarer l'agression comme accident du travail ;
- lors de la reprise du travail du 10 septembre 2018, la SPRL D. n'a pas adapté son travail et ne lui a apporté aucune forme de soutien (elle l'a laissée seule dans le même magasin et l'a affectée à la caisse) ;
- la SPRL D. l'a licenciée alors qu'elle essayait de reprendre le travail à savoir un moment psychologiquement et moralement défavorable ;
- les circonstances du licenciement ont contribué à l'aggravation de son stress post-traumatique et lui ont causé une grande souffrance morale ;
- les motifs invoqués sont autres que la discrimination et lui ont causé un dommage distinct de ceux couverts par l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité pour licenciement discriminatoire.

La SPRL D. n'a pas conclu sur ce chef de demande.

4.2. Décision du Tribunal

4.2.1. Principes

Sont susceptibles d'entraîner un abus de droit :

- l'exercice du droit avec l'intention de nuire ;
- l'exercice fautif (à savoir léger ou imprudent) du droit de licencier ;
- le détournement de la finalité économique et sociale du licenciement et
- les circonstances entourant celui-ci.

Un employeur commet un abus de droit de licencier un travailleur lorsqu'il exerce son droit de rompre le contrat de travail d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent.

Les circonstances qui ont entouré le licenciement peuvent également conférer un caractère abusif à l'exercice du droit de licencier lorsqu'elles sont manifestement fautives.

La partie qui s'estime victime d'un abus du droit doit, non seulement établir l'existence de la faute de l'autre partie mais également du dommage ainsi que du lien de causalité.

4.2.2. Application

En l'espèce, la SPRL D. ne s'est pas conduite comme un employeur prudent et diligent.

En effet, après n'avoir pris aucune mesure pour aménager le poste de travail et avoir refusé de déclarer l'accident du travail à son assureur loi, la SPRL D. a licencié Madame B. E. alors même qu'elle tentait de reprendre le travail pour la seconde fois à dix semaines de la tentative de vol avec menaces au couteau.

Il est vraisemblable que le manque d'empathie de la SPRL D., qui a trouvé son apogée dans le licenciement de Madame B. E., ait aggravé l'état psychologique de cette dernière.

A cet égard, le psychiatre de cette dernière a écrit :

« Cette patiente s'est fait agressée au travail le 17/8/18 (couteau sur la gorge). Cerise sur le gâteau elle s'est fait licencier !!! ».

En tout état de cause, le Tribunal considère que les circonstances particulières entourant le licenciement ont causé à Madame B. E. un dommage moral distinct qui n'est pas couvert par l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité pour discrimination.

Le montant de 2.500 C réclamé par Madame B. E. peut être retenu ex aequo et bono.

5. Quant à la demande reconventionnelle

5.1. Position des parties

La SPRL D. assure que les demandes formulées par Madame B. E. relèvent de l'évident abus procédural :

- elle réclame une indemnité compensatoire de préavis sur base d'un ancien contrat « tentant là manifestement d'abuser le Tribunal » ;
- elle demande « avec une légèreté consternante » des dommages et intérêts pour licenciement prétendument discriminatoire.

Madame B. E. indique que ses demandes n'ont pas été introduites avec légèreté.

5.2. Décision du Tribunal

5.2.1. Principes

Selon la jurisprudence, une procédure revêt un caractère téméraire et vexatoire lorsque le justiciable qui l'introduit est animé par l'intention de nuire ou qu'il exerce son droit d'agir d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente.

5.2.2. Application

En l'espèce, la SPRL D. ne démontre pas que Madame B. E. aurait été animée par l'intention de nuire ou aurait exercé son droit d'agir en justice d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente.

D'une part, elle n'a pas tenté d'abuser le Tribunal en réclamant une indemnité complémentaire à laquelle elle avait légalement droit.

D'autre part, elle n'a pas fait preuve d'une légèreté consternante en réclamant une indemnité pour discrimination dans la mesure où le Tribunal a fait droit à cette demande.

La demande reconventionnelle est non fondée.

6. Quant à l'exécution provisoire

Les jugements définitifs sont en principe exécutoires par provision, nonobstant appel et sans garantie. (Article 1397, aliéna Zef du Code judiciaire)

Par ailleurs, le cantonnement est de droit. (Articles 1403 et 1404 du Code judiciaire)

Aucun motif n'est avancé ni pour qu'il soit dérogé à l'exécution provisoire ni pour que le cantonnement soit refusé.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement ;

Dit la demande de Madame B. E. recevable et fondée :

Par conséquent, condamne la SPRL D. à lui payer, après déduction des retenues.

- la somme brute de 2.226,91 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, à majorer des intérêts moratoires à partir du 1er octobre 2018 ;
- la somme brute de 10.612,99 € bruts à titre d'indemnité en raison du caractère discriminatoire du licenciement, à majorer des intérêts moratoires à partir du 1er octobre 2018 ;
- la somme de 2.500 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi en raison d'un abus de droit de licencier, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à partir du 31 août 2020 puis des intérêts moratoires de la date du prononcé du présent jugement jusqu'à complet paiement ;

Dit la demande reconventionnelle de la SPRL D. recevable mais non fondée ;

Condamne la SPRL D. à supporter ses propres dépens ainsi que ceux de Madame B. E. liquidés à la somme de 1.320 € à titre d'indemnité de procédure ;

Condamne la SPRL D. à payer la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne de 20 €.

Ainsi jugé par la 1^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Nathalie SLUSE, Juge
Laurence PHILIPPE, Juge social employeur
Marc TIMMERMANS, Juge social employé

Et prononcé en audience publique du 11 janvier 2021
à laquelle était présent :

Nathalie SLUSE, Juge,
assisté par Christel LINNSEN, Greffier délégué.

Compte tenu des circonstances sanitaires exceptionnelles qui rendent impossible la mis 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 M. TIMMERMANS & L. PHILIPPE, juge sociale employé et employeur, 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.