

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES DU 24 JANVIER 2022

2^e chambre

EN CAUSE :

Madame N. N. (NN: ...),
domiciliée (...)
Bruxelles, partie demanderesse,
comparaissant par Me Geoffroy CONING, avocat ;

CONTRE :

L'ASBL S.S. (BCE: ...),
dont le siège social est situé (...),
partie défenderesse,
comparaissant par Me Edwin TRUYENS, avocat ;

I. PROCEDURE

1. Le tribunal a fait application de :

- la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire, et
- la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

2. A l'audience publique du 26 octobre 2021, les parties ont comparu et ont été entendues. Elles n'ont pas pu être conciliées. La cause a été plaidée et a ensuite été prise en délibéré lors de la même audience.

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

- la requête introductive d'instance déposée par Madame N. le 11 septembre 2020 ;
- l'ordonnance prononcée le 20 novembre 2020 sur pied de l'article 747 du Code judiciaire fixant les délais d'échanges de conclusions et la date de plaidoirie ;
- les conclusions de synthèse de Madame N. déposées le 17 mai 2021 ;
- les conclusions de synthèse de l'ASBL S. S. déposées le 11 juin 2021 ;
- le dossiers de pièces des parties.

II. OBJET DE LA DEMANDE

4. Madame N. sollicite du tribunal de déclarer la demande recevable et fondée et de :

- condamner l'ASBL S. S. à lui payer :
 - o une somme de 17.645,60€ brut au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du licenciement et des intérêts judiciaires,
 - o une somme de 26.987,40 € au titre d'indemnité due en raison d'une discrimination sur base de l'état de santé à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du licenciement et des intérêts judiciaires,
 - o une somme de 5.000,00 € au titre d'indemnité pour licenciement abusif, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du licenciement et des intérêts judiciaires,
 - o une somme de 650,00 € à titre provisionnel pour les arriérés de rémunération (commissions), à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du licenciement et des intérêts judiciaires,
 - o une somme de 1,00 € à titre provisionnel pour tout autre dommage résultant des manquements commis par l'employeur pendant la relation de travail et lors du licenciement,
- condamner l'ASBL S. S. à la production:
 - o avant dire droit, du détail de toutes les affiliations AT (Accident du Travail) réalisées par elle depuis le ter septembre 2014, ainsi que le montant de la commission due par affiliation,
 - o du détail des commissions déjà payées, justificatifs à l'appui, ainsi que le solde des commissions à payer,
 - o des fiches de salaire et des documents sociaux rectifiés sur base des montants accordés par le tribunal,

Le tout sous peine d'astreinte de 100,00 € par jour et par document manquant à dater de la signification du jugement à intervenir,

- condamner l'ASBL S. S. au paiement de l'intégralité des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure au montant de base, qui peut être fixée à 3.600,00 €,
- déclarer le jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution.

5. L'ASBLS. S. demande au tribunal de

- lui donner acte qu'elle est disposée à payer 37,50 € à titre d'arriérés de commissions, à majorer des intérêts légaux ;
- déclarer la demande de Madame N. recevable mais non fondée ;
- condamner Madame N. aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, estimée dans son chef à 3.000 € conformément à l'article 1022 du Code judiciaire.

III. FAITS

Les principaux faits peuvent être résumés comme suit :

6. Le 12 mars 2014, Madame N. N. est engagée par l'ASBL S. S. dans le cadre d'un contrat de travail débutant le 1er septembre 2014. Madame N. est engagée pour exercer une fonction commerciale pour la région de Bruxelles¹.

Le contrat de travail prévoit une rémunération mensuelle fixe ainsi que différents avantages extra-légaux et une rémunération variable déterminée sur base des affiliations réalisées pour une assurance accident du travail. Les conditions d'attribution de cette rémunération variable sont établies chaque année par la Direction Générale.

7. Madame N. est en incapacité de travail du 4 au 10 février 2016 et du 23 février au 31 décembre 2016².

8. A partir du 1er janvier 2017, Madame N. n'exerce plus la fonction commerciale d'Attaché de direction mais une fonction relationnelle en tant que Coordinateur Comptables³. Même si la durée du travail convenue d'un temps plein reste inchangée, Madame N. exerce dans un premier temps cette fonction à mi-temps pour raisons médicales⁴.

9. Du 1^{er} octobre 2017 au 31 mai 2019, Madame N. bénéficie d'un congé parental (réduction de 1/5 des prestations à temps plein). Dans ce cadre, les parties conviennent d'un nouvel horaire de travaux⁵.

Au cours de cette période, Madame N. est en incapacité de travail pour les périodes suivantes :

- du 18 au 22 décembre 2017,
- du 25 janvier au 24 février 2018⁶,
- du 5 au 7 décembre 2018⁷.

10. Du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019, Madame N. bénéficie d'un crédit- temps 1/5⁸.

Au cours de cette période, Madame N. est en incapacité de travail pour les périodes suivantes :

- du 8 au 15 février 2019 et
- du 11 juin au 30 novembre 2019⁹.

11. Par un courrier du 25 septembre 2019, l'ASBL S. S. met fin au contrat de travail de Madame N. en ces termes¹⁰ :

¹ Pièce n°1 du dossier de Madame N. et pièce n°2 du dossier de l'ASBL G. S
² Pièce n°3 du dossier de l'ASBL G. S
³ Pièce n°2 du dossier de Madame N.
⁴ Pièce n°3 du dossier de Madame N.
⁵ Pièce n°4 du dossier de Madame N. et pièce n°6 du dossier de l'ASBL G. S
⁶ Pièce n°7 du dossier de l'ASBL G. S.
⁷ Pièce n°9 du dossier de l'ASBL G. S
⁸ Pièce n°5 du dossier de Madame N.
⁹ Pièce n°11 du dossier de l'ASBL G. S
¹⁰ Pièce n°6 du dossier de Madame N.

« Madame N.,

Les soussignés D. F., Secretary General, et G. S., Chief Executive Officer, dûment mandatés par l'employeur S. S. asbl (...)

ont le devoir de vous faire savoir qu'il a été décidé de résilier votre contrat de travail avec effet immédiat, en date du 25 septembre 2019.

A partir du 26 septembre 2019 vous ne faites donc plus partie du personnel de l'entreprise et vous êtes dès lors libérée de toute prestation.

Une indemnité de rupture correspondant à un délai de préavis de 30 semaines vous sera payée.

Le montant net de cette indemnité sera versé dans les prochains jours sur votre compte bancaire.

L'attestation de chômage, les attestations de vacances, d'occupation et le compte individuel vous seront envoyés par courrier à votre domicile.

En vertu des conditions prévues par le régime général vous vous voyez offrir le droit à une procédure d'ouplacement. Cette offre fait l'objet d'un courrier séparé qui vous sera envoyé. Vous disposez d'un délai de 4 semaines, à partir de l'offre, pour informer par écrit que vous entendez exercer ce droit à l'outplacement.

Nous vous prions d'agréer, Madame N., l'expression de nos salutations distinguées. ».

Enfin, nous vous souhaitons bonne chance pour vos projets professionnels futurs. Veuillez croire à l'expression de notre considération très distinguée.».

Le motif précis du chômage repris sur le formulaire C4 du 26 septembre 2019 est : « ne répond plus aux exigences de l'organisation »¹¹.

12. Par courrier recommandé du 22 octobre 2019¹², le conseil de Madame N. demande à l'ASBL S. S. la communication des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement en vertu de l'article 3 de la C.C.T. n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. Dans ce courrier, il est également demandé de produire un relevé exhaustif des commissions dues et payées depuis le 1er janvier 2014.

13. Par e-mail du 5 novembre 2019, l'ASBL S. S. répond au conseil de Madame N. ce qui suit¹³ :

« Maître C.,

Nous faisons suite à votre courrier du 22 octobre 2019.

Concernant le motif du licenciement, nous pouvons vous communiquer ce qui suit:

1. Difficultés liées aux priorités à donner à ses missions :

Dans sa fonction d'accountant coordinator, Madame N. avait en charge plusieurs missions liées au réseau comptable. Dans l'exercice de ses fonctions, Madame N. rencontrait des difficultés à mettre des priorités

¹¹ Pièce n°7 du dossier de Madame N.

¹² Pièce n°8 du dossier de Madame N.

¹³ Pièce n°9 du dossier de Madame N.

dans son travail et s'attachait à des détails liés à certains dossiers plutôt qu'à coordonner l'entièreté de ses tâches de manière cohérente.

2. Problèmes liés aux absences répétées :

Une partie importante du travail de Madame N. consistait en l'organisation avant, pendant et après les séminaires comptables (2 sessions par an soit minimum 24 dates). Etant donné ses absences répétées, l'organisation de G. S était régulièrement mise à mal. Nous avons à de nombreuses reprises été compréhensifs et nous avons trouvé des solutions et/ ou des aménagements du temps de travail, mais vu la répétition de ses absences, il nous a semblé impossible de poursuivre la collaboration.

En ce qui concerne la question liée au commissionnement, je peux vous confirmer que Madame N. a reçu des montants de 187,50 EUR en 2015 et de 125 EUR en 2018. Nous n'avons pas le document lié aux commissions de 2015, mais nous vous joignons le document lié aux commissions de 2018. Madame N. n'a par ailleurs jamais évoqué un problème de commissionnement lié aux assurances ni avec le département du personnel ni avec moi-même durant toute sa carrière au G. S. Si Madame N. estime que G. S lui est redevable d'un montant lié à des dossiers d'assurance, nous lui demandons de bien vouloir nous faire connaître les dossiers pour lesquels elle estime avoir droit à une commission.

Nous espérons avoir répondu de la sorte ci vos questions et vous prions d'agréer, Maître C., l'expression de notre considération distinguée ».

14. Par e-mail du 30 janvier 2020, Madame N. conteste les motifs invoqués à l'appui de son licenciement. S'agissant des commissions, elle indique qu'elle pouvait prétendre à une commission pour chaque assurance accident du travail réalisée. Elle a évoqué cette question des commissions par un e-mail précédent. Elle précise qu'elle n'a aucune information quant au paiement de la prime payée par le client ou la conclusion d'un contrat. Elle déduit de ses informations que 61 contrats auraient été conclus et qu'autant de commissions lui seraient dues. Elle demande un décompte précis détaillant les affiliations réalisées depuis le 1er janvier 2014, le montant de la prime payée par le client et celui de la commission due¹⁴.

Après un rappel, le 20 mai 2020, l'ASBL S. S. indique qu'elle n'a pas d'autre réponse à apporter concernant la question des commissions¹⁵.

15. C'est dans ce contexte que Madame N. saisit le tribunal par requête déposée le 11 septembre 2020.

IV. RECEVABILITE

16. Le recours introduit par Madame N. est recevable, ayant été introduit dans les forme et délai légaux. Sa recevabilité n'est d'ailleurs pas contestée par l'ASBL S. S..

V. DISCUSSION ET POSITION DU TRIBUNAL

V.1. En ce qui concerne l'examen de la motivation du licenciement

¹⁴ Pièce n°10 du dossier de Madame N.

¹⁵ Pièces n°11 et 12 du dossier de Madame N.

17. Le coeur du litige et de deux demandes postulées par Madame N. réside dans la motivation de son licenciement. Le tribunal estime par conséquent qu'il y a lieu d'examiner en premier lieu cette motivation.

18. Conformément à l'article 3 de la C.C.T. n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, « Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement » selon les formalités prévues aux articles 4 et 5 de cette C.C.T.

En l'espèce, Madame N. a fait une telle demande auprès de l'ASBL S. S. suite à son licenciement le 25 septembre 2019.

Par e-mail du 5 novembre 2019, l'ASBL S. S. a indiqué que les motifs concrets étaient :

1. « Difficultés liées aux priorités à donner à ses missions :

Dans sa fonction d'accountant coordinator, Madame N. avait en charge plusieurs missions liées au réseau comptable. Dans l'exercice de ses fonctions, Madame N. rencontrait des difficultés à mettre des priorités dans son travail et s'attachait à des détails liés à certains dossiers plutôt qu'à coordonner l'entièreté de ses tâches de manière cohérente.

2. Problèmes liés aux absences répétées :

Une partie importante du travail de Madame N. consistait en l'organisation avant, pendant et après les séminaires comptables (2 sessions par an soit minimum 24 dates). Etant donné ses absences répétées, l'organisation de G. S était régulièrement mise à mal. Nous avons à de nombreuses reprises été compréhensifs et nous avons trouvé des solutions et/ ou des aménagements du temps de travail, mais vu la répétition de ses absences, il nous a semblé impossible de poursuivre la collaboration. »

19. Ces motifs sont formellement contestés par Madame N. et elle relève en substance que l'ASBL S. S. ne démontre pas la réalité de ces motifs.

20. Le tribunal constate également que les motifs invoqués par l'ASBL S. S. à l'appui du licenciement ne sont étayés par aucune pièce probante.

Ainsi, le tribunal relève que :

- La lettre notifiant le licenciement avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ne reprend aucun motif pour justifier sa décision ;
- Dans le seul e-mail du 5 novembre 2019, l'ASBL S. S. affirme que les motifs sont de deux ordres dans le chef de Madame N. : d'une part, ses difficultés liées aux priorités à donner à sa mission et, d'autre part, les problèmes liés à ses absences répétées ;
- S'agissant du motif relatif aux difficultés liées aux priorités à donner à sa mission,
 - ° l'ASBL S. S. dépose d'anciens tests de personnalité de Madame N. datant de 2009, soit de plus de 10 ans, et effectués dans le cadre de son précédent emploi. Sur base de ces seuls documents, l'ASBL S. S. émet une série de considérations sur la carrière de Madame N. en son sein. Or, ces seuls tests ne peuvent suffire à appuyer les considérations émises. Le tribunal est particulièrement interpellé par les remarques émises sur l'état psychique de Madame N. dans ce contexte ;

o l'échange d'e-mail du 29 mai 2019 entre Madame N. et Madame V. se limite à la conversation suivante¹⁶ :

« N.,
Passe chez moi quand tu le sens. A tout à l'heure. »

«Je viendrai V., merci »

« Très amusant de tomber sur cet article suite à notre échange de ce matin : <https://suivezlezebre.com/7-bonnes-raisons-d'embaucher-un-profil-surdoue-zebre-haut-potentiel>. C'est moi à 90 %
Merci pour la discussion de tout à l'heure. ».

- o aucun autre document n'est déposé pour démontrer que « Dans l'exercice de ses fonctions, Madame N. rencontrait des difficultés à mettre des priorités dans son travail et s'attachait à des détails liés à certains dossiers plutôt qu'à coordonner l'entièreté de ses tâches de manière cohérente ».
- o Le tribunal relève particulièrement qu'aucune description de fonction n'est déposée tant pour la fonction commerciale que la fonction relationnelle de Coordinateur Comptables exercée depuis le 1^{er} janvier 2017.

L'avenant signé par les parties le 2 janvier 2017 fait seulement état que dans l'exercice de la nouvelle fonction relationnelle en tant que Coordinateur Comptables, elle deviendra « le point de contact pour les relations que notre entreprise entretient avec de nombreux comptables (séminaires comptables, fidélisation, documentation, ...) »¹⁷. Dans ces conditions et en l'absence des priorités du travail listés et communiqués à Madame N., l'examen des difficultés qui lui sont reprochées est impossible.

- o Rappelons en outre que Madame N. est au service de l'ASBL S. S. depuis 2014 et qu'aucun avertissement, antécédent ou reproche quelconque n'est produit quant au travail de Madame N., que ce soit dans le cadre de ses fonctions commerciales ou relationnelles exercées au sein de l'ASBL ;

• S'agissant des problèmes liées aux absences répétées, l'ASBL S. S. dépose des certificats médicaux et une liste des absences de Madame N. de 2016 à 2019¹⁸, qui ne sont pas contestés par Madame N.. Il y a eu des absences de courtes durée (inférieure ou égale à un mois) et deux absences de longue durée entre le 23 février 2016 au 31 décembre 2016 et du 11 juin 2019 au 30 novembre 2019.

Toutefois, le tribunal constate qu'aucune pièce n'est produite pour démontrer les difficultés qui seraient liées à ces absences pour maladie comme le soutient l'ASBL.

Certes, une liste des séminaires entre 2016 et 2019¹⁹ est déposée mais cette liste ne reprend que les date, lieu, dénomination et langue des séminaires de 2016 à 2019. Le nom de Madame N. est repris manuscritement à côté de certains séminaires mais sans indication sur son rôle dans les séminaires pointés ni sur le fait que sa présence serait obligatoire ou pas. En l'absence de description de fonction et de son rôle lors de ces séminaires et quant à leur organisation (avant, pendant et après), il n'est à nouveau pas possible de comprendre les difficultés reprochées par son absence. Le tribunal relève par ailleurs, que ces difficultés ne sont pas listées ni expliquées.

¹⁶ Pièces n°22 et 23 du dossier de l'ASBL G. S

¹⁷ Pièce n°4 du dossier de l'ASBL G. S

¹⁸ Pièce n°25 du dossier de l'ASBL G. S

¹⁹ Pièce n°26 du dossier de l'ASBL G. S

Au surplus, le tribunal rappelle que Madame N. exerce la fonction relationnelle de Coordinateur Comptables qu'à partir du 1^{er} janvier 2017, or la liste des séminaires reprend toute l'année 2016.

Enfin, le tribunal relève que l'ASBL S. S. ne dépose aucun organigramme complet reprenant les personnes qui collaborent aux séminaires avec Madame N. afin d'appuyer les difficultés qui seraient engendrées suite à ses absences. Seule l'indication que le département dans lequel évoluait Madame N. est composé de plus ou moins 15 employés répartis en trois sections est repris en page 14 de ses conclusions, sans autre développement ou pièce déposée.

Par ailleurs, aucun document n'est produit quant aux solutions trouvées et/ ou des aménagements du temps de travail qui auraient été fait suite à ses absences.

V.2. En ce qui concerne les conséquences de la motivation du licenciement

21. Madame N. réclame une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ainsi qu'une indemnité forfaitaire correspondant à 6 mois de rémunération pour discrimination sur base de l'état de santé.

Eu égard à l'article 9, §3 de la C.C.T. n°109, l'indemnisation prévue pour un licenciement déclaré manifestement déraisonnable n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non- concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

Ce texte est clair et est rédigé en termes larges : il interdit le cumul de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et « tout autre » indemnité due par l'employeur « à l'occasion de la fin du contrat de travail », à l'exception de 4 indemnités. En vertu de la doctrine et de la jurisprudence, une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ne peut être cumuler avec une indemnité de protection, dont une indemnité sur base d'une discrimination. Outre le texte clair de la C.C.T. n°109, il y a lieu de tenir compte du fait que :

- Le rapport de la C.C.T. n°109 précise que « Pour les autres protections contre le licenciement (par exemple la protection de la maternité), les indemnités ne peuvent pas être cumulées avec l'indemnisation octroyée pour un licenciement manifestement déraisonnable. La présente convention collective de travail ne touche donc bien entendu pas aux protections existantes contre le licenciement qui sont prévues dans des législations spécifiques » ;
- En application du principe non bis in idem, la doctrine indique qu' « une victime n'a pas le droit d'être indemnisée deux fois pour le même dommage. Les deux indemnités (protection et manifestement déraisonnable) visent à sanctionner le même comportement de l'employeur et le même dommage dans le chef du travailleur : un licenciement fondé sur un motif inadéquat et ses conséquences pour le travailleur »²⁰.

Il y a donc lieu d'examiner les deux demandes d'indemnités de Madame N.. Si son licenciement est manifestement déraisonnable et est discriminatoire sur base de l'état de santé, il y aura lieu d'accorder une des indemnités, le cumul étant interdit.

V.2.1. Quant au licenciement manifestement déraisonnable

A. Rappel des principes applicables

²⁰ A. FRY, « La C.C.T. n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », Actualités et innovations en droit social, Anthémis, C.U.P., vol. 182, mai 2018, p. 113

22. Le licenciement manifestement déraisonnable s'entend selon l'article 8 de la Convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (ci-après « CCT n° 109 ») comme « le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. » (c'est le tribunal qui souligne).

Les partenaires sociaux ont commenté cet article comme suit :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot "manifestement" à la notion de "déraisonnable" vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

L'article 8 de la CCT n°109 prévoit donc deux conditions cumulatives pour que le licenciement ne soit pas considéré comme manifestement déraisonnable :

- le licenciement doit reposer sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, et
- un employeur normal et raisonnable aurait lui aussi opté pour le licenciement dans les mêmes circonstances.

23. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'article 9 de la CCT n° 109 prévoit que l'employeur est redevable envers le travailleur d'une indemnité correspondant au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération. La CCT n°109 ne prévoit aucun critère pour fixer la hauteur de l'indemnité. Elle dépend entièrement de l'appréciation du juge qui devra faire une distinction entre les 15 sanctions possibles et choisir la plus adaptée en fonction du cas d'espèce²¹.

24. La charge de la preuve est réglée par l'article 10 de la CCT n° 109 qui prévoit 3 situations :

- 1) Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 de la CCT n°109, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;
- 2) Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 de cette CCT et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;

²¹ V. LAFONTAINE, « La fixation du quantum de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable. Cinq années d'application de la C.C.T. n°109*, coll. Jeune Barreau de Charleroi, Limai, Anthemis, 2020, p. 155

- 3) Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 de cette CCT.

S'agissant la situation 1), « la jurisprudence majoritaire (...) a rapidement précisé les contours de cette règle, estimant qu'un partage de la preuve doit s'opérer en deux temps :

1° l'employeur doit prouver la réalité des motifs allégués et leur lien causal avec la décision de licencier : ils sont alors présumés ne pas être déraisonnables ;

2° le travailleur doit prouver que la décision est manifestement déraisonnable »²².

B. Application en l'espèce

25. Comme indiqué ci-avant, Madame N. a demandé les motifs concrets ayant conduit à son licenciement auprès de l'ASBL S. S..

Par e-mail du 5 novembre 2019, l'ASBL S. S. a informé Madame N. de ces motifs par e-mail du 5 novembre 2019 : les difficultés de cette dernière quant aux priorités à donner à ses missions et les problèmes liés à ses absences répétées.

Il revient ainsi tout d'abord à l'ASBL S. S. de prouver la réalité des motifs allégués et leur lien causal avec la décision de licencier et ensuite à Madame N. de prouver que la décision de licencier est manifestement déraisonnable.

26. L'ASBL S. S. soutient que le licenciement de Madame N. est fondé sur l'aptitude de Madame N. (« difficultés liées aux priorités à donner à ses missions ») ainsi que le fonctionnement de l'entreprise (« problèmes liées aux absences répétées »).

Or, comme évoqué ci-avant, le tribunal considère que l'ASBL S. S. n'apporte pas la preuve de la réalité de ces motifs et leur lien causal avec la décision de procéder au licenciement avec effet immédiat de Madame N. le 25 septembre 2019.

27. Par conséquent, eu égard à ce qui précède, le tribunal considère que le licenciement de Madame N. est manifestement déraisonnable.

V.2.2. Quant à la discrimination sur base de l'état de santé

A. Rappel des principes applicables

28. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (ci-après « Loi du 10 mai 2007 ») 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

²² C. MENIER et S. GILSON, « Le régime probatoire prévu par l'article 10 de la C.C.T. n°109: un imbroglio sans objet ? », Le licenciement abusif et/ou déraisonnable. Cinq années d'application de la C.C.T. n°109, coll. Jeune Barreau de Charleroi, Limai, Anthemis, 2020, p. 136

caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale. Il s'agit des critères protégés repris à 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 s'applique en vertu de son article 5 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.

29. 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 cette même 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 du titre II [de la Loi du 10 mai 2007] ».

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

30. En vertu de l'article 14 de la Loi du 10 mai 2007, « dans les matières qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite ».

31. S'agissant du critère protégé de l'état de santé actuel ou futur, celui-ci n'est pas défini dans la Loi du 10 mai 2007 et il est propre au droit belge.

Il y a donc lieu de se référer à la jurisprudence des juridictions sociales pour délimiter ce concept. Le critère de l'état de santé a notamment été invoqué en lien avec une absence de longue durée pour cause de burn-out²³, ou des absences répétées pour maladie²⁴.

En outre, concernant la notion d'état de santé « actuel ou futur », la doctrine considère qu'« 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 »²⁵. 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 ».

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 employeur avait donné congé « parce qu'elle ne peut pas compter sur la régularité des services de

²³ Trib. trav. Anvers, R.G. n° 12/7080/A, 30 octobre 2013, www.unia.be

²⁴ Cour trav. Bruxelles, 30 novembre 2011, Chr.D.S., 2013, p. 185

²⁵ A. MORTIER et M. SIMON, « Licenciement, en raison des absences médicales passées : une discrimination ? », J.T.T., 2018, p. 84

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 »²⁶.

En outre, lorsqu'un licenciement est fondé sur les absences médicales du travailleur et intervient pendant l'une de ses absences, celui-ci est de facto en relation avec l'état de santé actuel qui est un critère protégé²⁷.

32. 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 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.

En d'autres termes, lorsque la personne qui s'estime victime 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.

Dans un arrêt du 8 janvier 2020, la Cour travail Bruxelles a rappelé après une analyse minutieuse de la jurisprudence européenne et belge que « la Cour estime qu'il convient de ne pas apprécier d'une manière trop stricte les présomptions de l'existence d'une discrimination liée à un critère protégé que la victime doit apporter, sous peine de ne pas atteindre l'objectif du législateur qu'il soit européen ou belge, dont ce législateur sait qu'elle aura bien souvent des difficultés à rapporter la preuve qu'elle a été victime d'une discrimination liée à un critère protégé car l'auteur n'en fera aucune publicité mais agira dans l'ombre » et qu'un faisceau d'indices permet de présumer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé actuel ou futur²⁸.

33. L'article 18 de la Loi du 10 mai 2007 prévoit les modalités d'indemnisation de la victime de discrimination sur la base de l'un des critères protégés, dont l'octroi d'une indemnisation forfaitaire équivalente à 6 mois de rémunération brute.

B. Application dans le cas d'espèce

34. Le tribunal considère que conformément à l'article 28, § 1er de la Loi du 10 mai 2007, Madame N. établit à suffisance des faits suffisamment graves et pertinents qui permettent de présumer qu'elle a fait l'objet, de la part de l'ASBL S. S., d'une discrimination sur base de son état de santé actuel ou futur. Il incombe à l'ASBL S. S. de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.

35. En effet, Madame N. 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. Ce traitement est moins favorable que celui qu'aurait pu recevoir une personne ne partageant pas cette caractéristique et placée dans une situation comparable à celle de Madame N..

²⁶ Cour trav. Bruxelles, 30 novembre 2011, Chr.D.S., 2013, p. 185

²⁷ Cour trav. Bruxelles, R.G. n° 2014/AB/102, 18 février 2017, www.terralaboris.be

²⁸ Cour trav. Bruxelles, R.G. 2017/AB/97, 8 janvier 2020, www.terralaboris.be

Ainsi :

- Tout d'abord, il n'est pas contesté que lors de la rupture du contrat de travail, Madame N. était en incapacité de travail. Elle a transmis un certificat médical d'interruption du 1^{er} septembre 2019 au 30 novembre 2019 inclus à l'ASBL S. S.²⁹.
- L'e-mail du 5 novembre 2019 reprend pour motif de son licenciement les problèmes liés à ses absences : « Une partie importante du travail de Madame N. consistait en l'organisation avant, pendant et après les séminaires comptables (2 sessions par an soit minimum 24 dates). Etant donné ses absences répétées, l'organisation de G. S était régulièrement mise à mal. Nous avons à de nombreuses reprises été compréhensifs et nous avons trouvé des solutions et/ ou des aménagements du temps de travail, mais vu la répétition de ses absences, il nous a semblé impossible de poursuivre la collaboration », les absences répétées étant des absences pour incapacité de travail, ce qui n'est pas contesté.
- L'ASBL S. S. soutient en page 13 de ses conclusions que la maladie de Madame N. n'est pas en tant que telle le motif de son licenciement tout en soulignant dans le même paragraphe ainsi que dans le paragraphe suivant qu'elle a tout mis en oeuvre pour permettre à Madame N. de « fonctionner convenablement nonobstant son état physique et surtout psychique ».

Cet état psychique est également manifestement mis en avant par l'ASBL S. S. en pages 10 à 12 de ses conclusions pour tenter d'expliquer le premier motif énoncé, à savoir les difficultés de Madame N. de mettre des priorités à ses missions.

Par conséquent, le tribunal considère qu'il existe à suffisance un faisceau d'éléments permettant de présumer l'existence d'une discrimination de Madame N. en raison de son état de santé actuel ou futur.

36. Pour rappel, 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 ou si la distinction directe est objectivement justifiée par un but légitime et si les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

L'ASBL S. S. soutient ainsi qu'elle a démontré à suffisance que les absences multiples et de longue durée de Madame N. a causé une désorganisation et que son licenciement est motivé par celle-ci en combinaison avec « le détaillisme paralysant » de Madame N..

Or,

- rappelons qu'à l'estime du tribunal, l'ASBL S. S. n'apporte aucune preuve quant à la désorganisation engendrée par ses absences et sa personnalité ;
- la décision de licenciement repose sur un motif discriminatoire, l'état de santé de Madame N.. L'ASBL S. S. ne démontre pas avoir pris la mesure de licenciement à l'égard de Madame N. pour des raisons non liées au critère allégué de discrimination, soit l'état de santé actuel ou futur ;
- l'ASBL S. S. ne démontre pas que cette distinction directe est objectivement justifiée par un but légitime ni que les moyens pour réaliser ce but étaient appropriés et nécessaires.

Par conséquent, le tribunal considère que le licenciement de Madame N. est discriminatoire sur base de son état de santé actuel ou futur.

²⁹ Pièce n° 11 du dossier de l'ASBL G. S

V.2.3. Quant à l'octroi d'une indemnité

37. Eu égard à ce qui précède, le tribunal estime que le licenciement de Madame N. est discriminatoire sur base de l'état de santé et est également manifestement déraisonnable.

Compte tenu de l'interdiction de cumul tel qu'indiqué au point 21 du présent jugement, le tribunal considère qu'en présence de plusieurs demandes ayant le même objet, à savoir octroyer une indemnité suite à un licenciement fondé sur un motif inadéquat, il y a lieu d'accorder l'indemnité la plus favorable à Madame N. et qui est également prévue par une norme supérieure : l'indemnité de protection de 6 mois pour discrimination pour état de santé telle que prévue par l'article 18, §2, 2° la Loi du 10 mai 2007, à savoir un montant de 26.987,40 €.

Ce montant n'est pas contesté par l'ASBL S. S..

Eu égard à ce qui précède, le tribunal fait droit à cette demande d'indemnité forfaitaire pour discrimination sur base de l'état de santé et déclare non fondée la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable dès lors que Madame N. a sollicité et obtenu le bénéfice d'une indemnité forfaitaire pour licenciement discriminatoire.

V.3. En ce qui concerne la demande pour licenciement abusif

38. Madame N. considère que son licenciement est abusif sur base de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de l'article 1134 du Code civil. Elle estime que les motifs réels de son licenciement ne sont toujours pas connus et que son employeur a fait preuve d'une brusquerie blâmable lors de son licenciement alors qu'il savait qu'elle était particulièrement fragilisée sur le plan de la santé. Aucun entretien n'a été prévu et aucun projet de réintégration n'a été initié malgré les circonstances.

Elle estime qu'elle a subi un dommage distinct sur le plan matériel en perdant une chance de conserver son emploi et sur le plan moral en ayant eu le sentiment d'être humiliée et d'avoir fait l'objet d'une injustice. Elle sollicite la condamnation de l'ASBL S. S. à un montant ex aequo et bono de 5.000 € pour licenciement abusif.

39. L'ASBL S. S. considère que

- Madame N. ne peut pas cumuler une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et des dommages et intérêts pour abus de droit ,
- Il n'est pas démontré que les circonstances dans lesquelles le licenciement a eu lieu étaient de nature à lui nuire ;
- Procéder à son audition ou à un trajet de réintégration n'est pas obligatoire ;
- Au surplus, elle souligne qu'elle a tout fait pour intégrer ou réintégrer Madame N. au sein de l'entreprise en modifiant plusieurs de ces conditions de travail et qu'elle a fait preuve de patience durant 5 années malgré les différentes périodes d'incapacité de travail de Madame N..

A. Rappel des principes applicables

40. La théorie de l'abus de droit trouve son fondement, en matière contractuelle, dans le principe de l'exécution de bonne foi des conventions édicté par l'article 1134, alinéa 3, du Code civil. En effet, en vertu des règles générales du droit civil, nul ne peut abuser des droits que la loi lui confère. L'abus de

droit entachant le licenciement d'un employé peut résulter de l'exercice du droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent.

Le rapport de la CCT n°109 dispose que « le travailleur peut toutefois toujours invoquer l'abus du droit de licencier par l'employeur en application de la théorie civiliste de l'abus de droit, s'il peut en prouver les éléments. Le travailleur doit également prouver, dans ce cas, le lien entre le mode de licenciement et le dommage ainsi que l'ampleur du dommage subi ».

La faute invoquée doit donc être distinguée des motifs du licenciement et aura trait notamment aux circonstances dans lesquelles le licenciement a été donné. L'abus de droit requiert également qu'un préjudice distinct que celui causé par le licenciement soit démontré.

B. Application au cas d'espèce

41. Le tribunal considère que l'ASBL S. S. a commis une faute en licenciant Madame N. et qu'elle a causé un préjudice distinct à Madame N. donnant droit à des dommages et intérêts pour licenciement abusif.

En effet :

- Madame N. était en incapacité de travail lors de son licenciement depuis le 11 juin 2019. Précédemment, au cours des années 2016 et 2017, Madame N. a déjà été en période d'incapacité de travail et elle n'a jamais caché qu'il s'agissait d'un burn out.

Procéder à un licenciement avec effet immédiat par l'envoi d'un courrier recommandé sans aucun entretien, communication ou explication est, à l'estime du tribunal, fautif compte tenu de la situation de fragilité sur le plan de sa santé mentale que connaissait Madame N. et qui ne sont pas contestés.

Le tribunal est particulièrement surpris par cette façon de procéder alors que l'ASBL S. S. conseille en matière de gestion des ressources humaines.

- Cette façon de procéder est d'autant plus fautive que le tribunal considère que Madame N. a fait des efforts pour revenir travailler en acceptant notamment un mi-temps médical dès le 1^{er} janvier 2017 et qu'entre 2017 et 2019, aucun courrier, avertissement, prise en charge particulière n'a été pris par l'ASBL S. S..

Le tribunal peut également aisément comprendre que dans ces circonstances, Madame N. a subi un préjudice moral en ayant un sentiment d'injustice et d'incompréhension.

- Le tribunal, est également surpris qu'aucun trajet de réintégration n'ait été envisagé dans ce contexte particulier afin de permettre à Madame N. de conserver son emploi alors que l'ASBL était particulièrement au fait des procédures au vu de son champ de compétence.

Dans ces circonstances, le tribunal fait droit à la demande de dommages et intérêts évalués ex æquo et bono à 5.000 €.

V.4. En ce qui concerne la demande d'arriérés de rémunération (commissions dues)

42. Madame N. demande des arriérés de rémunérations correspondant aux commissions dues pour la conclusion des affiliations réalisée en matière d'assurance accident du travail.

Le montant de la commission dépendait de la prime payée par le client avec un minimum de 12,50 € par contrat souscrit. Elle a interpellé l'ASBL S. S. pour connaître le nombre de contrats conclus ainsi que le montant des primes payées. A défaut d'avoir reçu des informations de la part de l'ASBL, Madame N. comptabilise 61 contrats conclus pour les années 2014, 2015 et 2016 dont 9 à déduire, soit un résultat total de 52 dossiers.

Le montant des arriérés des commissions dues sont ainsi de 650 € (52 X 12,50 €).

Madame N. reconnaît avoir reçu la somme de 187,50 € correspondant à 15 dossiers pour le 2ème trimestre 2015³⁰.

Madame N. admet dès lors qu'un montant de 187,50 € pourrait être déduit du montant de 650 € à la condition que l'ASBL S. S. démontre que la somme de 187,50 € correspond à des commissions pour des dossiers repris dans la liste de 61 dossiers en pièce n°13bis de son dossier.

43. Après examen, l'ASBL S. S. considère que Madame N. a droit à un montant de 37,50 € pour 3 dossiers.

Elle indique que Madame N. a perçu des commissions en 2015 et en 2018, pour un montant respectif de 187,50 € et de 125 €.

Suite à la vérification de tous les documents en sa possession, l'ASBL a constaté par ailleurs que Madame N. a été déloyale en renvoyant des clients vers d'autres courtiers et que plusieurs contrats repris dans la liste de Madame N. ne sont pas connus de Life plan. Les dossiers ont été transmis à ce courtier en 2017 et l'ASBL ne dispose pas d'information quant au fait que des contrats auraient été conclus OU non.

44. En l'espèce, en vertu de l'article 3 du contrat de travail conclu entre les parties le 12 mars 2014, une rémunération variable est accordée à Madame N. déterminée sur base des affiliations réalisées et dont les conditions d'attribution sont établies chaque année par la Direction Générale.

L'ASBL S. S. doit ainsi être en mesure d'établir les conditions d'attribution pour chaque année. Or, le tribunal constate que tel n'est pas le cas. L'ASBL S. S. dépose principalement plusieurs polices d'assurance non inventoriées et reprend un tableau récapitulatif dans ses dernières conclusions. Le tribunal est quelque peu surpris par ce manque de clarté et d'information quant à la détermination de cette rémunération variable.

Sur base des éléments déposés par les parties, le tribunal relève que :

- le nombre de 61 dossiers tel que listés par Madame N. n'est pas sérieusement contesté par l'ASBL S. S. ;
- la difficulté réside dans le fait que l'ASBL S. S. soutient qu'elle n'a pas d'information sur la conclusion des contrats d'assurance apportés par Madame N. et affirme que seul LIFE PLAN dispose de ces informations. Elle reprend également dans les tableaux produits en pages 6 et 7 de ses conclusions le fait que des primes ne seraient pas payées et que le courtier est AXA ou Van Breda.

Le tribunal est pour le moins dubitatif quant à ces explications et considère que l'ASBL S. S. ne dépose aucun document probant pour appuyer sa position. Le tribunal tient particulièrement à mettre en exergue

³⁰ Pièce n°16 du dossier de Madame N.

que les notes manuscrites reprises sur les polices des contrats d'assurance ne sont pas pertinentes et ce d'autant plus que leur auteur n'est pas identifié et qu'elles ne sont pas datées.

Il est pour le moins révélateur que l'ASBL S. S. reconnaissent qu'un arriéré de 37,50 € est dû à Madame N.. L'octroi des commissions n'est manifestement pas exempt de toute erreur de calcul ;

- Il y a donc eu 61 dossiers apportés par Madame N.. A défaut d'élément permettant d'établir qu'elle ne remplit pas les conditions d'attribution des commissions dues sur ces contrats, elle a droit à un montant de 650 € ;
- Toutefois, il ressort des comptes individuels de Madame N. qu'en 2015, elle a reçu des commissions pour un montant total de 187,50 € et que pour 2018, elle a reçu des commissions pour un montant de 125 €.

Madame N. ne conteste pas avoir reçu le montant de 187,50 € et admet que ce montant peut être déduit du montant de 650 € dû si ces commissions concernent des dossiers repris dans la liste établie de 61 dossiers. Le tribunal constate qu'en page 5 de ses conclusions, l'ASBL S. S. reprend les dossiers concernés par le montant de 187,50 € et que ces dossiers sont effectivement repris dans la liste des 61 dossiers de Madame N.. En l'absence de contestation plus étayée à cet égard par Madame N., il y a lieu de déduire ce montant de la somme de 650€ .

En outre, l'ASBL S. S. souligne que Madame N. a également reçu un montant de 125 € à titre de commissions en 2018. Elle produit à cet égard une liste des employeurs ayant souscrit une assurance accident du travail en 2016 en pièce n°17. A l'examen de cette pièce et des employeurs nommés, il apparaît qu'un seul employeur est déjà repris dans la liste des 61 dossiers, à savoir CVL Cosmetics (numéro d'affiliation ...). Il y a donc lieu uniquement de déduire un montant de 12,50 € et non la somme totale de 125 €.

- Au surplus, le tribunal constate que les affirmations de déloyauté de Madame N. ne sont pas démontrées par l'ASBL S. S. et ne sont pas pertinents en l'espèce.

45. Par conséquent, eu égard à ce qui précède, le tribunal fait droit à la demande de Madame N. quant aux arriérés de rémunération correspond aux commissions dues pour un montant total de 450 €, soit le montant de 650 € dont à déduire la somme de 187,50 € et de 12,50 €.

Dans ce contexte, le tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de Madame N. de condamner l'ASBL S. S. à la production d'autres documents relatifs à ces affiliations de contrat d'assurance accident du travail.

V.5 S'agissant de la demande quant aux autres dommages résultant des manquements de l'employeur durant la relation de travail et lors du licenciement

46. Madame N. demande la condamnation à 1 € provisionnel pour tout autre dommage résultant des manquements commis par l'ASBL S. S. pendant la relation de travail et lors du licenciement.

Elle ne donne aucune précision quant aux dommages visés et ne développe aucun argument juridique ou factuel à cet égard.

Il ne sera donc pas fait droit à cette demande formulée par Madame N..

V.6. S'agissant de la demande portant sur les documents sociaux rectifiés

47. Madame N. réclame la délivrance des fiches de salaire et des documents sociaux rectifiés sur base des montants accordés en exécution du jugement à intervenir.

L'ASBL S. S. ne développe aucun argument quant à cette demande.

48. Eu égard à ce qui précède, il y a lieu de condamner l'ASBL S. S. à délivrer les documents sociaux afférents aux montants visés par le présent jugement.

Par ailleurs, à défaut d'une quelconque motivation de la demande d'astreinte, celle-ci ne sera pas prononcée.

VI. DEPENS

49. Au terme de l'article 1017, alinéa 1^{er} du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé.

En l'espèce, l'ASBL S. S. succombe dans ses moyens de défense. Par conséquent, le tribunal décide de la condamner aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée par Madame N. au montant de 3.600 € et à la contribution de 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

VII. EXECUTION PROVISOIRE

50. En vertu de l'article 1397 du Code judiciaire, l'exécution provisoire est de droit et est ordonnée.

VIII. DECISION DU TRIBUNAL

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant contradictoirement,

Déclare les demande de Madame N. recevables et fondées dans la mesure précisée ci-après :

- Condamne l'ASBL S. S. à payer à Madame N. :
 - o une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois en raison d'une discrimination sur base de l'état de santé d'un montant de 26.987,40 €, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du licenciement et des intérêts judiciaires ;
 - o une indemnité pour licenciement abusif d'un montant de 5.000 €, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du licenciement et des intérêts judiciaires ;
 - o des arriérés de rémunération (commissions) d'un montant de 450 €, des intérêts moratoires au taux légal à dater du licenciement et des intérêts judiciaires ;
- Condamne l'ASBL S. S. à délivrer les documents sociaux reprenant les paiements à effectuer en exécution du présent jugement ;
- Condamne l'ASBL S. S. au paiement des dépens liquidés par Madame N. à la somme de 3.600 € à titre d'indemnité de procédure ainsi qu'à la somme de 20 € à titre de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;
- Dit le présent jugement exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution.

Ainsi jugé par la 2e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

V. RENARD, Juge,
E. TYTECA, Juge social employeur,
S. SIMON, Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 24 janvier 2022 à laquelle était présent :

V. RENARD, Juge,
assisté par C. LINSSEN, Greffière déléguée.

« En application de l'article 785 du Code Judiciaire et vu que E. TYTECA, juge social employeur et S. SIMON, juge social travailleur se trouvent dans l'impossibilité de signer le jugement [compte tenu des mesures préconisées dans le cadre de l'épidémie de COVID-19]*, le jugement est valable sous la signature des autres membres du siège qui l'ont prononcé.