

# TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES DU 10 JUILLET 2023

2<sup>E</sup> chambre

EN CAUSE :

Madame L. B. , domiciliée à (...) (RN ...),  
Partie demanderesse,

Représentée par Maître Etienne PIRET, avocat

CONTRE:

L'association internationale sans but lucratif E.A.H.A.D., dont le siège social est sis à (...),  
Partie défenderesse,

Représentée par Maître Géraldine HALLET, avocate, loto Maître Antoine DRUETZ, avocat

## 1. INDICATIONS SUR LA PROCEDURE

1. Le Tribunal a fait application de la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire et de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

2. Les parties ont été représentées par leurs conseils lors de l'audience publique du 12 juin 2023.

3. A cette même audience, le Tribunal a, en application des articles 731, alinéa ter et 734 C. jud., tenté de concilier les parties, en vain.

Les parties ont ensuite été entendues en leurs explications.

4. La cause a été communiquée à l'Auditorat du travail, conformément à l'article 764, alinéa 1er, 12', C. jud.

L'Auditorat du travail n'a pas émis d'avis (article 766, §1er, alinéa 5, C. jud.).

5. En application de l'article 769, alinéa Zef, C. jud., à l'issue de l'audience de plaidoiries, la clôture des débats a été prononcée. La cause a immédiatement été prise en délibéré.

6. Dans le cadre de son délibéré, le Tribunal a notamment tenu compte des éléments suivants, figurant au dossier de la procédure :

- L'acte introductif d'instance (requête contradictoire) daté du 19 septembre 2022 et déposé le même jour ;
- L'ordonnance de mise en état du 18 octobre 2022 prononcée sur la base de l'article 747 51er et §2 C. jud. fixant les délais à respecter pour la mise en état et fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 12 juin 2023 ;
- La notification de l'ordonnance de mise en état en date du 20 octobre 2022 ;
- Les conclusions principales de la partie défenderesse du 26 décembre 2022 ;
- Les conclusions de la partie demanderesse du 27 février 2023 ;
- Les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse du 26 avril 2023.

Il ne sera statué que sur les chefs de demande figurant dans les conclusions de synthèse des parties (articles 748bis C. jud. juncto articles 780, alinéa 1er, 3° et 1138, 2' C. jud). L'objet de la demande est en effet exclusivement déterminé par les conclusions de synthèse des parties et le Tribunal ne peut pas statuer sur un point de la demande qui n'est pas repris en leur sein (voy. Cass., 29 mars 2012, C.22.0472.N et Cass., 8 mars 2013, C.11.0477.N).

Il sera également rappelé que le Tribunal n'a l'obligation de répondre qu'aux moyens des parties exposés conformément à l'article 744 C. jud. (Cass., 14 septembre 2020, R.G. n° C.19.0607.F). Il a toutefois la faculté de répondre à des moyens qui ne seraient pas exposés conformément au prescrit de cette disposition.

Il sera relevé que les conclusions de la partie demanderesse respectent le calendrier de mise en état dès lors que le délai fixé par l'ordonnance de mise en état expirait un dimanche et qu'elles ont été déposées le premier jour ouvrable suivant (article 53, alinéa 2, C. jud.).

- Le dossier de pièces de la partie demanderesse, contenant 13 pièces ;
- Le dossier de pièces de la partie défenderesse, contenant 40 pièces ;
- La feuille d'audience et le procès-verbal de l'audience.

## 2 ÉLÉMENTS FACTUELS PERTINENTS POUR LA SOLUTION DU LITIGE

Les faits de la cause, tels qu'ils résultent des conclusions et pièces des parties et des explications données à l'audience peuvent être résumés comme suit :

1. La partie défenderesse (ci-après dénommée « EAHAD ») est une association internationale sans but lucratif consacrée à la diffusion de l'information et à la promotion de la recherche scientifique relative à l'hémophilie et ses maladies connexes, ainsi qu'à leur traitement (p. 3 des conclusions de synthèse de EAHAD).

2. La partie demanderesse (ci-après dénommée « Madame B. ») est d'abord entrée au service de l'organisation de droit anglais (EAHAD Ltd UK), dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée d'un an, s'étendant du 16 avril 2018 au 15 avril 2019 (pièce n°1 de EAHAD). Elle occupait la fonction de « EUHASS Project Manager ». Elle était le point de contact pour ce projet (pièce n°3 de EAHAD) qui peut être résumé comme étant un programme de pharmacovigilance européen visant la surveillance des traitements des patients atteints d'hémophilie (et maladies connexes). Il vise à établir des rapports de surveillance, à intervalles réguliers (rapports annuels et trimestriels), en vue de rapporter, aux sociétés pharmaceutiques, les incidents rencontrés avec les traitements. À l'initiative de ce programme, se trouve le Professeur M. M., de l'Université de Sheffield. Le programme est financé par douze (12) sociétés pharmaceutiques.

Dans le cadre de sa fonction, Madame B. a mis en place et géré le projet EUHASS. Ses tâches sont plus précisément décrites en pièce n°17 du dossier de pièces de EAHAD.

3. Madame B. a ensuite conclu un contrat de travail à durée indéterminée avec EAHAD en date du 15 avril 2019, avec une entrée en service fixée au 16 avril 2019 (pièce n°2 de EAHAD). La fonction de Madame B. est « Project Manager », suivant un descriptif de fonction annexé au contrat et produit en pièce n°16 par EAHAD.

Elle est occupée à temps plein.

Outre le projet EUHASS plus amplement décrit ci-dessus, Madame B. s'est vue confier la gestion d'autres projets (bourses de recherches, certification EUHANET, EAHAD Nurses Committe, ...).

4. EAHAD était composé, initialement, de trois (3) travailleurs, à savoir, outre Madame B. , Madame R. (directeur exécutif) et M. A. (dont les fonctions ont évolué au fil du temps).

L'équipe a ensuite été étoffée d'un quatrième travailleur, en la personne de Madame B., entrée en service en janvier 2020 en vue, notamment, d'assurer, ad interim, les fonctions de directeur exécutif, durant le congé de maternité de Madame R. . IL ressort des conclusions de synthèse de EAHAD qu'au retour de congé de maternité de Madame R. , Madame B. a exercé la fonction de Projet Manager. Madame R. est ensuite tombée en incapacité de travail en mars 2021 (p. 11, §17 des conclusions de synthèse de EAHAD), et Madame B. a alors, outre ses fonctions de Projet Manager réendossé la fonction de Directeur exécutif.

5. Il n'est pas contesté par les parties que la qualité des prestations de travail de Madame B. n'est pas à remettre en cause.

Celle-ci n'a, au cours de son occupation, pas reçu le moindre avertissement. Elle a d'ailleurs été évaluée de manière positive par EAHAD en avril 2020 (pièce n°4 de EAHAD et pièce n°8 de Madame B. ).

À l'occasion de cette évaluation, Madame B. a fait part à EAHAD de son souhait d'évoluer dans la structure et de se voir reconnaître le titre de », Senior Project Manager » (pièce n°4 de EAHAD).

Le 11 mai 2020, à l'occasion d'une réunion du Conseil d'administration de EAHAD, la promotion de Madame B. a été discutée. Il a finalement été décidé par EAHAD de ne pas la faire évoluer dans l'immédiat. Une telle évolution de fonction restait ouverte pour peu que deux conditions soient remplies dans le futur (pièce n°5 de EAHAD).

La question de l'évolution de Madame B. a été réexaminée par le Conseil d'administration l'année suivante. Le 19 mai 2021, analysant à nouveau la question, le Conseil d'administration a décidé de ne

pas réserver de suite favorable à cette demande dans l'immédiat, et de reporter l'examen de six (6) mois. Il a toutefois décidé d'accorder à Madame B. une augmentation salariale de 5% (pièce n°7 de EAHAD).

6. En mai 2021, des discussions se sont également nouées entre les parties au sujet des prestations de Madame B. durant l'été 2021, Madame B. souhaitant pouvoir se rendre assez longuement en Roumanie, pays dont elle est originaire.

Dans un premier temps, Madame B. a proposé à EAHAD d'effectuer du télétravail à partir de la Roumanie, avant de prendre ses vacances annuelles.

7. Le 20 mai 2021, Madame B. a remis à EAHAD un certificat d'incapacité de travail la couvrant jusqu'au vendredi 11 juin inclus (pièce n°8 de EAHAD).

8. À son retour d'incapacité de travail, le lundi 14 juin 2021, Madame B. a sollicité un entretien avec deux membres du Conseil d'administration afin de discuter de son séjour en Roumanie.

Madame B. souhaitait en effet désormais ne plus y effectuer de télétravail, anticiper ses vacances annuelles et les prolonger par la prise d'une semaine de congés sans solde (pièce n°15 de EAHAD).

Un entretien a été fixé le 21 juin 2021 afin de discuter des nouveaux desideratas de Madame B. .

9. Il semblerait que le même jour, Madame B. ait refusé l'aide de Madame B. en vue d'une prise de notes au cours d'une réunion. Ceci ne ressort cependant d'aucune pièce produite au dossier de EAHAD. Il est par contre établi que Madame B. a omis de dresser le procès-verbal d'une réunion qui s'est déroulée le 14 juin 2021 et d'une autre réunion du 16 juin 2021 (pièce n°10 de EAHAD)<sup>1</sup>.

10. Le samedi 19 juin 2021, Madame B. annonce, par courriel, qu'elle ne se sent pas bien et qu'elle se rendra chez son médecin dès le lundi (pièce n°15 de EAHAD).

Dans l'échange de courriels, il lui est demandé par un membre du Conseil d'administration si, au cours de l'été, son remplacement doit être envisagé (pièce n°15 de EAHAD).

Le mardi 22 juin 2021, Madame B. a remis un certificat médical ta couvrant jusqu'au 10 septembre inclus (pièce n°9 de EAHAD).

11. Compte tenu de l'absence de longue durée de Madame B. , Madame B. a adressé, dès le 22 juin 2021, à plusieurs membres du Conseil d'administration, un tableau reprenant les tâches de Madame B. et une proposition de répartition de celles-ci en son absence (pièce n°20 de EAHAD).

12. Le 2 juillet 2021, à l'occasion d'une réunion du Conseil d'administration, l'absence de Madame B. et ses conséquences sur les autres travailleurs ont été abordées. Il y est également fait état de l'absence, également pour motif d'incapacité de travail, de Madame R. , directeur exécutif de EAHAD (et ce depuis le mois de mars 2021) (pièce n°21 de EAHAD).

La décision a alors été prise d'externaliser certaines tâches qui relevaient des fonctions de Madame B. à une société externe (MDSAS), et plus particulièrement les tâches portant sur la collecte des données et la rédaction des rapports du projet EUHASS.

13. Il ressort des pièces du dossier que les parties sont restées en contact assez étroits durant l'incapacité de travail de Madame B. (voy. notamment les pièces n° 12 et 13 de EAHAD et pièce n°10 de Madame B. ). Ainsi, Madame B. a communiqué ses accès ainsi que les réponses à certaines questions posées par ses collègues de travail (pièce n° 10 de EAHAD et pièce n° 10 de Madame B. ).

---

<sup>1</sup> Ceci étant, ces éléments sont sans pertinence, dès lors que EAHAD n'axe pas la motivation du licenciement de Madame B. sur ces points.

Il ressort également des dossiers des parties que EAHAD n'a fait réaliser aucun contrôle de l'incapacité de travail de Madame B. et qu'à aucun moment la réalité de l'état de santé de Madame B. n'a été remise en question.

14. Le 29 septembre 2021, le Conseil d'administration d'EAHAD a pris la décision de licencier Madame B. avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à treize (13) semaines de rémunération (pièce n°25 de EAHAD).

Le procès-verbal de la réunion du Conseil d'administration met en avant plusieurs éléments :

- L'incapacité de travail concomitante de Madame R. ;
- Les différentes périodes d'incapacité de travail de Madame B. et notamment sa prolongation jusqu'au 30 novembre 2021 ;
- La circonstance qu'elle ne communique pas d'informations sur sa situation personnelle et médicale ;
- La désorganisation de la structure qu'engendre son absence.

Son licenciement lui a été notifié par exploit d'huissier de justice le 30 septembre 2021 (pièces n°2 et 3 de Madame B. ).

Le courrier qui est joint à la signification précise :

« La décision de EAHAD AISBL est motivée par le dysfonctionnement et la désorganisation du travail au sein de notre organisation qui sont causés de (lire « par ») votre absence et aggravés par le fait que vous attendez jusqu'à la dernière minute avant de nous prévenir » (pièce n°3 de Madame B. ).

Le certificat de chômage délivré précise comme motif précis du chômage : motifs organisationnels » (pièce n°4 de Madame B. ).

15. Des échanges se sont manifestement noués entre les parties. Ils ne sont cependant pas tous produits aux dossiers de pièces (voy. uniquement les pièces n°5 à 7 de Madame B. ).

16. C'est dans ce contexte que la procédure a été introduite par Madame B. , par requête contradictoire déposée le 19 septembre 2022.

### 3. OBJET DES DEMANDES

#### 3.1. Objet des demandes de la partie demanderesse

Aux termes de ses uniques conclusions, Madame B. postule du Tribunal qu'il déclare sa demande recevable et fondée et en conséquence, qu'il condamne EAHAD au paiement de la somme de 28.640,42€ à titre d'indemnité en raison du caractère discriminatoire de son licenciement. Madame B. sollicite que ce montant soit majoré des intérêts légaux, à dater du 30 septembre 2021, jour du licenciement.

Subsidiairement, elle sollicite la condamnation de EAHAD au paiement de la somme de 18.726,43€ à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, montant correspondant à 17 semaines de rémunération. Madame B. sollicite que ce montant soit majoré des intérêts légaux, à dater du 30 septembre 2021, jour du licenciement.

En toute hypothèse, Madame B. sollicite :

- la condamnation de EAHAD à lui délivrer un décompte de départ rectifié, compte tenu du paiement à intervenir en exécution du jugement. Elle sollicite que cette condamnation soit assortie d'une astreinte de 25,00€ par jour à dater de la signification du jugement.

- la condamnation de EAHAD au paiement des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à son montant maximal. Elle postule que les dépens soient majorés des intérêts judiciaires, au taux légal, à dater du prononcé du jugement.

### 3.2. Objet des demandes de la partie défenderesse

Aux termes de ses conclusions de synthèse, EAHAD sollicite du Tribunal qu'il déclare les demandes de Madame B. (tant celles formulées à titre principal et à titre subsidiaire, que celle visant à l'obtention d'un décompte de départ rectifié) non fondées.

Subsidiairement, EAHAD :

- conteste la base de calcul de la rémunération annuelle brute de référence servant à déterminer les montants postulés par Madame B. (évaluation de l'avantage résultant de l'usage privé du GSM et de l'abonnement ainsi que de l'ordinateur portable).
- estime que la condamnation à délivrer un décompte de départ rectifié ne pourrait être assortie d'une astreinte, celle-ci ne se justifiant pas.

S'agissant des dépens, EAHAD sollicite la condamnation de Madame B. au paiement des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, que EAHAD liquide à la somme de 3.000,00€.

## 4. POUVOIR DE JURIDICTION ET COMPETENCE

1. Le litige porte sur des droits civils. Les juridictions de l'ordre judiciaire ont la compétence pour en connaître (article 144 de la Constitution et article 556 C. jud.).

2. Le tribunal est tenu d'examiner d'office sa compétence matérielle ou d'attribution (article 9 C.jud.), les règles de compétence matérielle relevant de l'ordre public (J.-S. Lenaerts et A. Lycke, « Les déclinatoires de juridiction et de compétence », in *Le point sur les défenses en droit judiciaire* (sous la coord. De Fr. Balot et A. Hoc), Bruxelles, Larder, 2023, p. 22).

La compétence matérielle s'apprécie, en règle, au jour de l'introduction de la procédure (M. Baetens-Spetschinsky et J.-S. Lenaerts, « Actualités en matière de compétence (octobre 2010 - septembre 2013) », in *Actualités en droit judiciaire* (sous la dir. De H. Boularbah et Fr. Georges), Bruxelles, Larcier, 2013, p. 102), en fonction de l'objet de la demande, tel que formulé par le demandeur, et non en fonction de l'objet réel du litige (M. Baetens-Spetschinsky et J.-S. Lenaerts, « Actualités en matière de compétence (octobre 2010 - septembre 2013) », o.c., pp. 103 et s., citant Cass. 5 novembre 2012, J. T., 2013, p. 320), et ce nonobstant la conception factuelle de l'objet de la demande consacrée par l'arrêt du 23 octobre 2006 (Cass., 23 octobre 2006, J. T. T., 2007, p. 227). Il est tenu compte de l'objet de la demande principale (et non subsidiaire).

Les parties peuvent introduire par le biais d'un même acte introductif d'instance diverses demandes si celles-ci sont connexes (article 701 C. jud.), et ce dans un objectif évident d'économie de procédure. L'article 701 C. jud. échappe à l'ordre public (Cass. 24 novembre 2008, J.T., 2009, p. 304). Il en découle que le juge ne peut pas soulever d'office l'absence de connexité dans l'hypothèse d'une jonction directe. Ceci étant, il convient de relever que les règles de compétence matérielle relèvent, pour leur part, de l'ordre public et que le demandeur est tenu par l'ordre de préférence fixé par le législateur (voy. l'article 566 C. jud.). Comme le relève la doctrine : « (...) si le juge saisi doit constater que les demandes portées devant lui par un seul et même acte ne sont pas connexes et que le(s) défendeur(s) ne soulève(nt) pas la violation de l'article 701, certes le juge ne pourra pas la soulever d'office, mais il devra en revanche se déclarer incompétent pour les demandes qui ne relèvent pas de sa compétence en raison de l'existence d'une règle d'ordre public, et ordonner le renvoi de celles-ci au tribunal d'arrondissement » (M. Baetens-Spetschinsky et J.-S. Lenaerts, « Actualités en matière de compétence (octobre 2010 - septembre 2013) », o. c., p. 117).

En l'espèce, il doit être constaté que le tribunal du travail est matériellement compétent pour chacune de demandes formulées par la partie demanderesse (articles 578,1' et 13\*, C. jud.).

2. Quoique cette question n'a pas à être examinée d'office puisque la compétence territoriale est en l'espèce impérative (et pas d'ordre public) (J.-S. Lenaerts et A. Lycke, « Les déclinatoires de juridiction et de compétence », o. c., p. 22), le tribunal constate qu'il est également territorialement compétent pour connaître du litige (article 627,9' C.jud.).

## 5. REGULARITE DE LA PROCEDURE ET RECEVABILITE DE L'ACTION

4. EAHAD n'élève aucune contestation quant à la régularité de la procédure ou quant à sa recevabilité.

Pour autant que de besoin, le Tribunal constate que toutes les dispositions d'ordre public ont été respectées et que les parties ont intérêt et qualité à agir (articles 17 et 18 C. jud.).

## 6. DEVELOPPEMENTS

### 6.1. PREMIER CHEF DE DEMANDE : PAIEMENT DE DOMMAGES ET INTERETS EN RAISON DU CARACTERE DISCRIMINATOIRE DU LICENCIEMENT

5. EAHAD doit payer à Madame B. des dommages et intérêts correspondant à six (6) mois de rémunération, en raison du caractère discriminatoire du licenciement intervenu.

Les motifs de cette décision sont les suivants :

#### 6.1.1. Principes juridiques

6. La loi du 10 mai 2007 « tendant à lutter contre certaines formes de discrimination » (ci-après « loi du 10 mai 2007 ») transpose en droit belge 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 » (article 2 de la loi du 10 mai 2007).

7. Elle s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé (article 4, 1°), en ce qui concerne notamment les relations de travail (article 4, l'et article 5, 51er, 5°), en ce compris ta décision de licenciement (article 4, 1° et article 5, §2, 3', premier tiret). Elle interdit, entre autres, la discrimination fondée sur les critères protégés énumérés aux articles 3 et 4, 4°.

8. Parmi ces critères figurait, à l'époque du licenciement de Madame B., « l'état de santé actuel ou futur ».

S'agissant de la notion « d'état de santé actuel ou futur », si aucune définition n'est donnée par la loi du 10 mai 2007 (ni d'ailleurs par celle du 25 février 2003 qui l'a précédée), il doit être à bon droit considéré que cette notion « (...) comporte tous les éléments relatifs à l'état de santé du travailleur au moment de la mesure litigieuse et dans le futur par rapport à ce moment » (C.T. Bruxelles, 9 janvier 2019, Chron.D.S., 2022, p. 32. Dans le même sens, C.T. Bruxelles, 5 avril 2023, R.G. n° 2019/AB/781, inédit).

Les articles 3 et 4 de la loi du 10 mai 2007 ont été récemment modifiés par la loi du 20 juillet 2022 - modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination en ce qui

concerne le motif de discrimination fondé sur l'état de santé » afin d'y inclure l'état de santé passé<sup>2</sup>. Le critère protégé est donc désormais celui de « l'état de santé », sans autre précision.

Il n'était toutefois plus véritablement contesté, même avant cette modification législative qu'il devait être tenu compte de l'état de santé passé dès lors que la distinction opérée pouvait être rattachée à des appréhensions de l'employeur quant à l'état de santé actuel ou futur du travailleur (C. Bayard, *Discriminatie tegenover differentiatie*, Gand, Larder, 2004, p. 391 ; E. Brems, « Nieuwe discriminatiegronden in de Wet Bestrijding Discriminatie », *De Wet Bestrijding Discriminatie in de praktijk*, Anvers, Intersentia, 2004, p. 55 ; C.T. Bruxelles, 30 novembre 2011, Chron. D.S., 2013, p. 185, note M. Jourdan ; C.T. Anvers, 6 juin 2017, R.G. n° 2015/AA/557, unia ; T.T. Bruxelles, 16 septembre 2016, R.G. 14/13241/A, unia). En ce sens, le tribunal du travail de Liège, division Liège a estimé que : « (...) même si au jour de son licenciement, Madame C. n'était plus en incapacité de travail depuis quelques jours, ce licenciement peut être considéré comme lié à l'état de santé actuel de Madame C. En effet, au moment du licenciement, la longue absence pour maladie de Madame C., qui ne s'est achevée que quelques jours plus tôt, a toujours des conséquences sur la situation présente » (T.T. Liège (div. Liège), 16 novembre 2021, R.G. n° 19/2043/A, *terralaboris*).

9. La discrimination directe s'entend de la « distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II » (article 4, 7.), étant entendu que la distinction directe est « la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable » (article 4, 6' ).

La distinction indirecte s'entend de « la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés » (article 4, 8' ). La discrimination indirecte est définie comme étant « distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre H » (article 4, 9 ° ).

10. En application de l'article 7 de la loi du 10 mai 2007, toute distinction fondée directement sur l'état de santé 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 ».

De la même manière, une distinction indirecte fondée sur l'état de santé constitue une discrimination, à moins que « la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires » (article 9 de la loi du 10 mai 2007).

11. S'agissant de la charge de la preuve, l'article 28 de la loi du 10 mai 2007 répartit la charge de la preuve entre le travailleur et l'employeur comme suit :

« §1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêt 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 discrimination.

---

<sup>2</sup> L'avis du Conseil National du travail sur la proposition de loi qui a abouti à la loi du 20 juillet 2022 « modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination en ce qui concerne le motif de discrimination fondé sur l'état de santé » précise d'ailleurs : « Cela permettrait en outre d'harmoniser le critère protégé de la loi anti-discrimination avec le prescrit de la convention collective de travail n°38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection des travailleurs, réaffirmé par la convention collective de travail n°95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail, qui inclut déjà le critère protégé du « passé médical

§2. Par faits qui permettant de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard des personnes partageant un critère protégé ; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts ; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence »<sup>3</sup>.

Il résulte de la disposition qui précède qu'il appartient dans un premier temps au travailleur de démontrer (et non simplement alléguer) (voy. C. const., 12 février 2009, n° 17/2009) un ensemble d'éléments permettant de faire présumer l'existence d'une discrimination. Cette preuve peut résulter des appréhensions émises par l'employeur quant à la capacité du travailleur de reprendre le travail, de la chronologie des étapes ayant mené au licenciement,.... Autrement dit, le juge « doit prendre en compte toutes les circonstances entourant la pratique litigieuse. Il n'est pas limité par l'énonciation reprise par la loi puisqu'elle n'est pas exhaustive. Ainsi, le Tribunal peut-il recourir à un faisceau d'indices et à tout type de faits » (T.T. Liège (div. Liège), 16 novembre 2021, R.G. n° 19/2043/A, terralaboris ; T.T. Liège (div. Liège), 6 décembre 2022, R.G. 21/1808/A, terralaboris).

Il y a donc, en la matière, un partage de la charge de la preuve (T.T. Liège (div. Liège), 6 décembre 2022, R.G. 21/1808/A, terralaboris) : la victime doit apporter des éléments qui révèlent l'existence d'une discrimination, des faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination (étant entendu qu'elle ne doit pas établir avec certitude l'existence d'une discrimination mais uniquement apporter un faisceau d'indices). Si cette preuve est rapportée, il appartient à l'autre partie (i.e. l'employeur) de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. Ceci étant, il est communément admis 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, de protéger la partie la plus faible à travers le système de partage de la charge de la preuve, 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 (...). Dans sa recherche de vérité, la jurisprudence accepte de prendre en compte les circonstances dans lesquelles une personne protégée a été victime d'un traitement défavorable pour en déduire la preuve d'une présomption de discrimination liée à un critère protégé » (C.T. Bruxelles, 8 janvier 2020, R.G. n° 2017/AB/97, inédit et C.T. Bruxelles, 12 avril 2021, R.G. n°2018/AB/443, Inédit).

12. Dans un second temps, si cette présomption est considérée comme établie, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il n'a pas été question de discrimination, c'est-à-dire que la distinction opérée poursuit un but légitime et que la mesure prise pour atteindre ce but est nécessaire et appropriée.

S'agissant du but légitime consistant à réduire les perturbations de l'entreprise, le tribunal du travail de Liège rappelle que :

« Tenter de sauvegarder une entreprise, en ce compris, et surtout, les emplois des autres travailleurs n'est, bien entendu, pas illégitime. Licencié, par contre, un travailleur parce que son état de santé actuel et/ou futur inquiète est discriminatoire. Or, la requérante rapporte la preuve de son appartenance à un groupe déterminé, les travailleurs ayant subi de longues (et/ou nombreuses) incapacités de travail et/ou affichant (ou ayant affiché) une santé fragile. Dès lors que la requérante rapporte la présomption d'un comportement discriminatoire, la charge de la preuve est inversée. La preuve contraire peut être

---

<sup>3</sup> Ce régime probatoire trouve son origine dans différentes directives européennes (article 4 de la directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 « relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination sur le sexe, article 10 de 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 »

rapportée si l'employeur ; -apporte la preuve que la désorganisation de l'entreprise était telle que le licenciement était la mesure appropriée. [...] Il est, certes, indéniable 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'a la double condition :

- De rechercher un but légitime ;
- Par des moyens appropriés et nécessaires.

En licenciant la requérante sans avoir recherché une mesure moins dommageable (contrat de remplacement, appel à un service externe tel qu'un comptable, ...), alors même que la requérante reprenait le travail, l'employeur a usé de moyens disproportionnés dans la recherche de la solution à un problème qui ne se posait probablement plus.

Force est de constater que rien n'empêchait, non plus, à l'employeur, au cas où il estimait ou craignait que la requérante n'ait plus la capacité de travail pour accomplir ses tâches, de la soumettre au contrôle du médecin du travail-conseiller en prévention. » (T.T. Liège (div. Liège), 13 mars 2018, R.G. n° 16/784/A, cité in T.T. Liège (div. Namur), 8 octobre 2018, R.G. n° 17/530/A, disponible sur le site Unia.be).

S'agissant du caractère nécessaire et approprié de la mesure de licenciement, la Cour du travail de Gand a, dans un arrêt du 13 juin 2022 (J.T.T, 2022/16, pp. 265 et s.), décidé que :

En règle générale, l'absence pour cause de maladie d'un travailleur oblige l'entreprise à le remplacer. Ce remplacement implique logiquement un surcroît de travail et/ou des efforts supplémentaires de la part de l'organisation ou des autres travailleurs. Toutefois, cela ne suffit pas en soi pour que le licenciement du salarié concerné soit une mesure appropriée et nécessaire. Il ne suffit pas non plus de suggérer et de démontrer que le licenciement est motivé "par les nécessités de l'entreprise", lorsque la nécessité est comprise comme un simple "besoin" de l'entreprise. En effet, les articles 7 et 9 de la (loi sur la discrimination) exigent que la mesure soit appropriée et nécessaire, ce qui est une exigence plus stricte que celle selon laquelle la mesure répondrait uniquement aux besoins de l'entreprise (Arbh. Anvers 5 juin 2019, JTT 2019, 473).

(L'appelant) doit donc démontrer concrètement que le licenciement de (l'intimé) était approprié et nécessaire à la bonne organisation du travail » (traduction libre du Tribunal).

Il est acquis que le pouvoir d'appréciation des juridictions du travail n'est aucunement marginal. Comme le souligne la doctrine : Il va de soi que le contrôle par le juge de cette justification ne sera plus à la marge : on vise ici les moyens « appropriés et nécessaires » pour réaliser le but, ce qui implique un contrôle d'opportunité et de proportionnalité » (L. Pettzer et E. Plasschaert, La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1<sup>er</sup> avril 2014 », J.T.T., 2014, p. 385).

13. Le travailleur victime de discrimination peut se fonder sur l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 afin de réclamer une indemnisation :

« § 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 5 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 ».

Le travailleur est donc en droit de réclamer une indemnité correspondant à six (6) mois de rémunération, en application de l'article 18, § 2, 2°, de la loi du 10 mai 2007.

#### 6.1.2. Application

14. Madame B. considère qu'elle a été licenciée en raison de son état de santé et qu'elle a ainsi été victime d'une discrimination liée à un critère protégé.

15. Le Tribunal estime que Madame B. apporte la preuve d'éléments qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, et ce pour les motifs suivants :

(1) Le Tribunal constate que le licenciement de Madame B. est intervenu le 30 septembre 2021, alors qu'elle était en incapacité de travail et que son certificat médical prolongeant son incapacité de travail avait été déposé trois (3) semaines avant la décision de lui notifier Ecr) congé (= chronologie douteuse).

(2) Le courrier de licenciement évoque très clairement l'absence de Madame B. (« La décision de EAHAD AISBL et motivée par le dysfonctionnement et la désorganisation du travail au sein de notre organisation qui sont causés de (lire : « par ») votre absence et aggravés par le fait que vous attendez jusqu'à la dernière minute avant de nous prévenir » (pièce n°3 de Madame B. , le Tribunal souligne)).

(3) Le procès-verbal de la réunion du Conseil d'administration de EAHAD du 29 septembre 2021 au cours de laquelle la décision de licenciement est intervenue (pièce n°25 de EAHAD) fait une référence explicite au fait que Madame B. est en « congé maladie », qu'elle ne communique aucune information sur sa situation personnelle et médicale et qu'elle prévient « à la dernière minute » à propos des prolongations de son incapacité de travail (mis en évidence par le Tribunal).

(4) Dans son courrier du 26 août 2022 adressé à l'organisation syndicale de Madame B. , EAHAD fait référence à l'impact des absences de Madame B. sur l'organisation. Ce courrier n'est pas produit aux dossiers des parties mais son existence et son contenu sont expressément visés par EAHAD aux termes de ses conclusions de synthèse (p. 30, point 65).

(5) Aux termes de ses conclusions de synthèse (p. 25 et p. 29), EAHAD précise, une nouvelle fois, que le licenciement de Madame B. est motivé « par la désorganisation de l'association causée par ses absences » (le Tribunal souligne).

Même si les différents éléments épinglés par le Tribunal évoquent une désorganisation engendrée par l'absence de Madame B. , la cause du licenciement apparaît clairement entretenir un lien avec son état de santé (i.e. son absence est due à une incapacité de travail et donc à un état de santé affecté) et les conséquences qui en résultent.

Le Tribunal relève, à titre surabondant, qu'EAHAD ne conteste pas le fait que Madame B. assume avec succès sa part de la charge de la preuve, dès lors que l'ensemble de ses arguments se concentrent sur l'établissement de la désorganisation (= son fardeau de la preuve) et sur le caractère proportionné de la décision de licenciement.

16. Compte tenu de ce qui précède, il appartient à EAHAD de démontrer l'absence de discrimination c'est-à-dire que la distinction opérée (= licenciement de Madame B. , en incapacité de travail) poursuit un but légitime (palier à la désorganisation ; répondre à ses nécessités de fonctionnement) et que la mesure prise (= le licenciement) est nécessaire et appropriée pour atteindre ce but.

Comme l'a encore récemment rappelé la Cour du travail de Mons - (...) toute absence (aussi légitime soit-elle comme celle justifiée par un état d'incapacité de travail) est susceptible de perturber l'organisation du travail au sein d'une entreprise mais pareille situation ne justifie l'adoption de mesures a priori discriminatoires qu'à la double condition de rechercher un but légitime par des moyens appropriés et nécessaires » (C.T. Mons, 21 octobre 2022, R.G. n '2022/AM/91, inédit).

Il convient donc, pour le Tribunal, de vérifier, dans un premier temps, si la désorganisation alléguée par EAHAD est démontrée (= contrôle de légitimité). Si et seulement si ce contrôle de légitimité est rencontré avec succès par EAHAD, le Tribunal est tenu d'examiner la question de la proportionnalité de la mesure de licenciement (= contrôle de proportionnalité), examen effectué, le cas échéant, à titre surabondant par le Tribunal.

17. Le contrôle de légitimité implique pour le Tribunal de vérifier si EAHAD démontre, avec la certitude requise, que les incapacités de travail de Madame B. ont entraîné une désorganisation.

La seule circonstance que EAHAD soit une petite structure (qui ne compte que quelques travailleurs) ne saurait lui permettre de faire l'impasse sur le fait de verser à son dossier des éléments démontrant, avec un degré raisonnable de certitude (article 8.5. C. civ.), l'existence de la désorganisation dont il se prévaut.

Afin de démontrer l'existence d'une désorganisation, EAHAD met en avant les éléments suivants :

- (1) La répartition des tâches dévolues à Madame B. a engendré une surcharge de travail pour les autres travailleurs, eu égard au volume de rapports qui devaient être rédigés et au transfert de l'intégralité de la gestion du projet EUHASS de l'Université de Sheffield vers EAHAD au ter janvier 2022 ;
- (2) Certaines tâches ont dû être confiées aux membres du Conseil d'administration ;
- (3) Certaines tâches ont dû être sous-traitées à une société externe ;
- (4) Certaines tâches ont dû être mises en suspens ;
- (5) Un rapport EUHASS a été envoyé en retard ;
- (6) Madame B. était la seule à maîtriser l'outil informatique utilisé pour la rédaction des rapports du projet EUHASS.

Le Tribunal observe ce qui suit par rapport à ces éléments :

- (1) S'il est exact que certaines tâches de Madame B. ont été reportées sur ses deux collègues dont le contrat de travail n'était pas suspendu, à savoir Madame B. et M. A. , il n'est pas établi que cette charge de travail additionnelle a effectivement engendré une surcharge de travail (EAHAD emploie également les termes « charge trop élevée de travail ») dans leur chef, dont ils se seraient plaints.

A cet égard, le Tribunal tient à mettre en avant qu'aucune pièce produite par EAHAD - et établie in tempore non suspecto - ne permet d'établir la surcharge alléguée par ses soins dans le cadre de la procédure judiciaire.

Les différents courriels produits par EAHAD ne laissent apparaître aucune plainte des travailleurs concernés. Il en va ainsi tout particulièrement de la pièce n°31 de EAHAD. Contrairement à ce qu'affirme

EAHAD, il n'a pas été question, pour Madame B. et M. A. d'écourter leurs projets de vacances ». Tout au plus Madame B. indique-t-elle qu'elle et M. A. n'ont pas l'intention de prendre un long congé durant l'été.

Le même constat est posé au regard de la pièce n°20 de EAHAD. La pièce n°21 de EAHAD ne permet pas davantage d'établir une surcharge de travail.

Le Tribunal constate également que dans ce cadre des échanges qui se sont noués entre Madame B. et M. A. (pièce n°10 de Madame B. ), ce dernier a répondu à la question de savoir si tout se passait bien au travail que « les choses progressent bien ».

L'attestation écrite établie par Madame B. et figurant en pièce n°40 du dossier de pièces de EAHAD, dans laquelle elle évoque qu'il - a été très difficile d'absorber cette charge de travail - doit, pour sa part, être examinée avec circonspection dès lors (1) qu'elle émane d'un membre du personnel, toujours occupé par EAHAD, (2) qu'elle est établie en cours de procédure et bien longtemps après le licenciement (elle est datée du 25 avril 2023) et (3) qu'elle fait état d'éléments dont il ne ressort d'aucune pièce du dossier de EAHAD qu'elle en aurait fait part au cours des mois litigieux ». Pour ces raisons, le Tribunal estime que cette attestation ne présente qu'une très faible valeur probante, étant manifestement établie pour les seuls besoins de la cause.

(2) S'il est exact que certaines tâches de Madame B. ont été reportées sur certains des membres du Conseil d'administration (voy. le tableau repris en annexe de la pièce n°20 de EAHAD), et plus particulièrement sur le Professeur M., il n'apparaît pas non plus, à l'examen des pièces du dossier déposé par EAHAD que cela aurait occasionné dans leur chef des difficultés. Le Tribunal observe d'ailleurs que le Professeur M. établissait - à tout le moins pour partie - les rapports avant l'incapacité de travail de Madame B. (pièce n°26 EAHAD) et qu'il a continué à établir ces rapports après le licenciement de Madame B. et encore après l'arrivée de sa remplaçante (pièces n°29, n°34 et n°35 de EAHAD).

(3) Les tâches en suspens apparaissent comme minimales (elles touchent uniquement à deux aspects du seul projet EUHANET - p. 39 des conclusions de synthèse de EAHAD) et un seul rapport a été délivré en retard (pièce n°39 de EAHAD).

(4) La circonstance que Madame B. était la seule à maîtriser un certain outil informatique (i.e. celui utilisé pour la rédaction des rapports pour le projet EUHASS) est sans pertinence dès lors qu'une société externe a été chargée de l'extraction des données et que les rapports ont pu être établis en son absence (mis à part un rapport établi en retard (voy. le point précédent)).

(5) Il n'apparaît d'aucun élément versé au dossier par EAHAD que le transfert du projet EUHASS ait, à un moment donné, été menacé.

(6) L'argument de EAHAD suivant lequel Madame B. prévenait systématiquement au dernier moment de son absence n'est pas fondé.

En effet, Madame B. a d'abord prévenu le 20 mai 2021 pour une incapacité débutant le jour-même. Elle a donc pleinement respecté son obligation légale, à savoir avertir immédiatement son employeur de son état d'incapacité de travail (article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail). Il est difficilement concevable qu'un travailleur puisse prévenir d'une incapacité de travail avant sa survenance. En ce qui concerne sa deuxième incapacité de travail, débutant le 21 juin 2021, Madame B. a averti dès le samedi 19 juin qu'elle se rendait chez son médecin le lundi car elle ne se sentait pas bien (pièce n°15 et n°36 de EAHAD). EAHAD ne peut donc feindre de ne pas avoir été immédiatement averti. Reste la seule prolongation de son incapacité de travail, Madame B. ayant effectivement averti son employeur le 10 septembre, alors qu'elle s'était rendue chez son médecin dès le 7 septembre. Ceci étant, outre que EAHAD n'apporte pas sa preuve des obligations imposées à son personnel dans l'hypothèse d'une prolongation d'incapacité de travail, le Tribunal n'aperçoit pas en quoi le fait de prévenir le 10 et

non te 7 a été de nature à accroître la désorganisation alléguée, et ce d'autant plus que les incapacités successives étaient de longue durée, ce qui est de nature à faciliter l'organisation de l'employeur.

(7) Le Tribunal observe que ce n'est qu'au mois d'août 2022 que la remplaçante de Madame B. est entrée en service. Si un tel délai peut peut-être s'expliquer par le profil recherché (à tout le moins c'est ce qu'allègue EAHAD), il doit être constaté, à la lecture des pièces, que rien ne permet d'établir que EAHAD n'a pas tardé à procéder à ce recrutement. Si la désorganisation avait été telle que EAHAD le soutient dans le cadre de la procédure, il est évident qu'il aurait tenté d'y palier bien plus rapidement.

(8) Le Tribunal observe que Madame B. n'a pas hésité à venir en aide à ses collègues lorsqu'ils lui demandaient certaines informations (voy. pièce n°10 EAHAD).

Au vu de ce qui précède, à l'estime du Tribunal, EAHAD échoue à démontrer, avec le degré de certitude suffisant, l'existence d'une désorganisation.

18. Comme évoqué ci-dessus, le contrôle de proportionnalité ne doit être effectué que pour autant que l'employeur démontre l'existence d'une désorganisation.

Or, en l'espèce, tel n'est pas le cas, selon le Tribunal.

Ceci étant, le Tribunal souhaite épingleur que même dans l'hypothèse où la désorganisation aurait été jugée comme établie, le test de proportionnalité n'aurait pas été passé avec succès, et ce pour les motifs suivants :

(1) EAHAD reste en défaut d'expliquer en quoi le recours à la société externe n'était pas satisfaisant. Si certes, EAHAD fait valoir le coût, il apparaît au Tribunal que cet élément ne peut être retenu dès lors que la facture émise (1) date du mois de février 2022 et est donc largement postérieure au licenciement de Madame B. et (2) couvre une période dépassant celle afférente à l'incapacité de travail de Madame B. . En outre, ce coût est à mettre en regard de la circonstance que EAHAD ne versait plus de rémunération à Madame B. (ce qui est de nature à fortement en atténuer les effets).

(2) EAHAD reste en défaut d'expliquer et de prouver que le Professeur M. n'était pas en mesure de continuer à rédiger les rapports pour les mois de septembre, octobre, novembre et décembre 2021, et ce d'autant plus qu'il a manifestement dû s'en charger puisque la remplaçante de Madame B. n'est entrée en service que dix (10) mois après son licenciement et que, même après son arrivée, il a continué à participer à leur rédaction (pièce n°34 de EAHAD).

(3) EAHAD n'expose pas de manière convaincante les raisons pour lesquelles un contrat de remplacement (ou le cas échéant un contrat à durée déterminée ou le recours à l'intérim) ne pouvait pas être envisagé. A l'estime du Tribunal, cette piste était parfaitement envisageable. Le Tribunal en veut pour preuve qu'un remplacement de Madame B. durant l'été 2021 avait été suggéré par un membre du Conseil d'administration (pièce n°15 de EAHAD, courriel de Madame P. du 19 juin 2021). De surcroît, la longueur des incapacités de travail devaient permettre de favoriser ce système.

(4) Finalement, le Tribunal observe qu'EAHAD employait en réalité quatre (4) travailleurs, à savoir :

- Madame R. , en qualité de Directeur exécutif ;
- Madame B. , en qualité de Project Manager ;
- Madame B. , en qualité de Project Manager ;
- M. A. , en qualité de Communications and Events Manager.

Ceci ressort expressément du point 67 de ses conclusions de synthèse (p. 30). Dans le cadre de ses conclusions, EAHAD passe largement sous silence cet élément, en l'évoquant seulement à demi-mot.

Pour une raison que le Tribunal ignore, Madame R. n'a pas été remplacée durant son incapacité de travail, de telle sorte que Madame B. a dû reprendre la fonction de Directeur exécutif ad interim, comme elle l'avait fait durant le congé de maternité de Madame R. .

Le Tribunal considère qu'en ne mettant en place aucune solution pour palier à l'absence de Madame R. , soit en recrutant quelqu'un pour son poste, soit en engageant une personne pour occuper la fonction de Project Manager de Madame B. pendant que celle-ci exerçait la fonction de Directeur exécutif ad interim, EAHAD a elle-même créé la situation dont elle se prévaut pour justifier du licenciement de Madame B. . Or, le Tribunal considère que même si la désorganisation avait été démontrée (ce qui n'est pas le cas en espèce), EAHAD n'aurait pas pu s'en prévaloir pour justifier le licenciement de Madame B. , un employeur ne pouvant invoquer une nécessité de fonctionnement/désorganisation qu'il a lui-même contribué à créer (en ce sens au sujet d'une demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, C.T. Mons, 23 septembre 2022, R.G. n°2021 /AM/102, Inédit).

Le Tribunal décide donc qu'en tout état de cause, EAHAD échoue à démontrer que la décision de licencier Madame B. était une mesure nécessaire et appropriée.

19. Au vu des développements qui précèdent, le Tribunal estime que EAHAD a traité défavorablement Madame B. en raison de son état de santé. Ce faisant, EAHAD s'est rendu coupable de discrimination, à défaut d'être en mesure de rapporter la preuve que le licenciement de Madame B. était lié aux nécessités de son fonctionnement et constituait une mesure appropriée et nécessaire.

Partant, Madame B. est en droit de percevoir des dommages et intérêts qu'elle postule, tels que prévus par l'article 18, §2, 2°, de la loi du 10 mai 2007.

20. Demeure la question de la rémunération annuelle brute de référence, devant permettre de déterminer le montant dû au titre de dommages et intérêts.

Les parties sont opposées quant au montant à prendre en considération dans la base de calcul au titre :

- De l'avantage résultant de l'usage privé du téléphone portable et de l'abonnement<sup>4</sup> ;
- De l'avantage résultant de l'usage privé de l'ordinateur portable.

Madame B. évalue chacun de ces avantages à 25,00E par mois, alors que EAHAD évalue ces avantages à 18,00E par mois, reconnaissant par-là, le droit d'utilisation de ces avantages à titre privé par Madame B. .

En vertu de l'article 39, SI<sup>er</sup>, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 « relative aux contrats de travail » :

« L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat ».

Les avantages acquis en vertu du contrat de travail s'entendent comme étant « les avantages particuliers auxquels le travailleur a droit à côté de la rémunération en cours, en contrepartie du travail qu'il a effectué en exécution du contrat de travail » (Cass., 24 février 2014, J. T. T. , 2014, p. 277).

Les avantages en nature (mise à disposition d'un logement, mise à disposition d'un GSM à des fins privées, mise à disposition d'un véhicule, produits de la société,...) doivent - et peu importe qu'ils soient appréciés comme constituant la rémunération ou des avantages acquis en vertu du contrat de travail - être pris en compte pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

Il est acquis que pour fixer la rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, il faut prendre en compte la valeur réelle des avantages en nature lorsque le

---

<sup>4</sup> Il résulte de l'instruction d'audience que Madame B. disposait effectivement de l'appareil et d'un abonnement.

travailleur le requiert, sous peine, pour le juge qui prendrait en considération la valeur conventionnelle, de violer l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 (Cass., 29 janvier 1996, J. T. T., 1996, p.188). Cette valeur réelle « nature correspond aux frais que le travailleur devrait réellement supporter pour acquérir le même avantage. Le juge appelé à procéder à l'évaluation d'un avantage en nature dont la valeur réelle ne peut être déterminée avec précision est tenu d'en apprécier au mieux la valeur réelle à la lumière des éléments concrets de ta cause susceptibles d'influer sur cette évaluation (Cass., 26 septembre 2005, Pas., 2005, 1745), en réalisant une estimation ex aequo et Nono de l'avantage (C.T. Bruxelles, 25 mai 2021, R.G. n°2018/AN/557, inédit). Concrètement, cela implique que, en principe, il ne peut être tenu compte de la valeur convenue entre les parties, de l'évaluation en droit fiscal, du coût pour l'employeur, de la valeur habituelle normale ou de la valeur équitable ou forfaitaire » (C.T. Mons, 27 octobre 2015, 2014/AM/311, disponible sur terralaboris).

À l'estime du Tribunal, l'avantage résultant de l'usage privé du téléphone portable (avec abonnement) peut raisonnablement être évalué à 25,00E par mois, comme le suggère Madame B. (en ce sens : C.T. Bruxelles, 25 mai 2021, R.G. n°2018/AN/557, inédit ; C.T. Bruxelles, 20 avril 2021, R.G. n°2018/AB/456, inédit ; T.T. Liège (div. Liège), 25 octobre 2022, R.G. 20/3004/A, inédit ; T.T. Hainaut (div. Mons), 17 janvier 2022, R.G. 19/1564/A, inédit). Il en est de même de l'avantage résultant de l'usage privé de l'ordinateur portable (en ce sens : C.T. Bruxelles, 20 avril 2021, R.G. n°2018/AB/456, inédit ; T.T. Liège (div. Huy), 14 novembre 2022, R.G. 21 /354/À, inédit ; T.T. Liège (div. Liège), 25 octobre 2022, R.G. 20/3004/A, inédit).

Compte tenu de ce qui précède, la rémunération annuelle brute de référence s'établit donc comme suit<sup>5</sup> :

Rémunération mensuelle fixe	4 123,37 €	12	49 480,44 E
Double pécule de vacances	4123,37 E	0,92	3 793,50 €
Prime de fin d'année	647,90 €	1	647,90 E
Part patronale dans les chèques-repas	6,91 E	231	1 596,21 €
Avantage résultant de l'usage privé du GSM + abonnement	25,00 €	12	300,00 E
Avantage résultant de l'usage privé de l'ordinateur portable	25,00 €	12	300,00E
			<b>56 118,05 E</b>

En conséquence, Madame B. a droit au paiement de la somme de 28.059,03€ bruts. Le Tribunal attire l'attention des parties sur le fait qu'il s'agit bien d'un montant brut, Madame B. n'apportant pas cette précision dans le dispositif de ses conclusions.

Ce montant sera majoré des intérêts légaux à compter du 30 septembre 2021, date du licenciement.

## 6.2. DEUXIEME CHEF DE DEMANDE : PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ POUR LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE

21. EAHAD ne doit pas payer à Madame B. d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Les motifs de cette décision sont les suivants

22. La demande de condamnation au paiement de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, fondée sur la convention collective n°109 « concernant la motivation du licenciement »,

<sup>5</sup> Il sera observé qu'une erreur matérielle a été commise par madame B. dans le cadre du calcul qu'elle a effectué, dès lors que 4.123,37 € 12,92 aboutissent à la somme de 53.273€ et non à la somme de 54,436,74€ bruts, telle que figurant à la page 28 de ses conclusions.

est formulée à titre subsidiaire par Madame B. , et celle-ci a obtenu le paiement des dommages et intérêts en raison du licenciement discriminatoire dont elle a fait l'objet.

### 6.3. TROISIEME CHEF DE DEMANDE : DELIVRANCE D'UN DECOMPTE DE DEPART RECTIFIE

23. EAHAD doit délivrer à Madame B. un décompte de départ rectifié. Cette condamnation ne sera cependant pas assortie d'une astreinte.

Les motifs de cette décision sont les suivants :

24. EAHAD étant condamné au paiement de dommages et intérêts en raison du caractère discriminatoire du licenciement de Madame B. , il est tenu de lui délivrer une fiche de paie établissant le montant qui sera payé.

25. La demande de Madame B. tendant à voir cette condamnation assortie du paiement d'une astreinte ne se justifie cependant nullement. Il ne ressort en effet d'aucun élément du dossier que EAHAD risque de se soustraire à son obligation (en ce sens, C.T. Bruxelles, 6 mai 2014, R.G. re 2012/AB/681, terralaboris).

### 6.4. SUR LES DEPENS

26. EAHAD est condamné au paiement des dépens de Madame B. .

Les motifs de cette décision sont les suivants :

27. Suivant l'article 1017, alinéa le', C. jud. « 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 ».

28. Chacune des parties sollicite la condamnation de l'autre aux dépens de l'instance.

29. Les dépens des parties sont Liquidés, conformément à l'article 1021, alinéa 1er C. jud. En l'espèce, les dépens se composent de :

- l'indemnité de procédure (article 1018, alinéa 1", 6', C. jud.) ;
- La contribution visée à l'article 4, § 2, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (article 1018, alinéa 1er, 8°, C. jud.).

30. En l'espèce, il échet de constater que EAHAD succombe, Madame B. obtenant largement gain de cause, dès lors que seule sa demande d'astreinte n'a pas été suivie par le Tribunal.

31. Reste à déterminer le montant de l'indemnité de procédure mise à la charge de EAHAD.

L'article 1022, alinéa 3 C. jud. dispose que :

A la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :

- de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité;
- de la complexité de l'affaire;
- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause;
- du caractère manifestement déraisonnable de la situation '. (le Tribunal souligne).

En vertu de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 « fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire », le montant de base de l'indemnité de procédure, compte tenu du

montant de la demande, est de 3.000,00€, son montant minimum est de 1.500,00€ et son montant maximum est de 6.000,00€. Il doit être tenu compte des barèmes en vigueur au jour de la prise en délibéré de la cause.

Madame B. sollicite la condamnation de EAHAD au paiement de l'indemnité de procédure maximale, soit la somme de 6.000,00€. A son estime, ce montant est justifié par le caractère manifestement déraisonnable de la situation,

Le Tribunal n'aperçoit pas de motif de s'écarter du montant de base. Plus particulièrement, le Tribunal n'aperçoit aucun élément de nature à apprécier la situation comme revêtant un caractère manifestement déraisonnable. Madame B. ne s'en explique du reste pas réellement.

Madame B. bénéficiera donc d'une indemnité de procédure fixée par le Tribunal à la somme de 3.000,00€, soit le montant de base.

32. La contribution visée à l'article 4, S 2, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, soit la somme de 22,00€ sera également mise à charge de EAHAD, constituant un « dépens » au sens de l'article 1018, alinéa 1 er, 8° C. jud.

33. La demande formulée par Madame B. de voir les dépens majorés des intérêts à compter du prononcé du présent jugement n'est pas justifiée. Il n'y sera pas fait droit.

#### 6.5. SUR L'EXECUTION PROVISOIRE

34. L'article 1397, alinéa 1 er C. jud. dispose que :

« 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 ».

Les travaux préparatoires enseignent que le principe de l'exécution provisoire des jugements définitifs est justifié par le souci « d'éviter qu'il ne soit fait appel uniquement pour obtenir un sursis à l'exécution de la condamnation » (Exposé des motifs, doc 54 1219/001, p. 32).

En l'espèce, le Tribunal constate :

- Qu'aucune exception légale ne fait obstacle au caractère exécutoire par provision du présent jugement ;
- Qu'aucune partie n'a formulé de demande tendant à ce que l'exécution provisoire du jugement soit tenue en échec.

Le Tribunal n'estime pas nécessaire de déroger, d'office<sup>6</sup>, au principe fixé par la disposition susvisée, en restituant à l'appel éventuel qui serait formé par une partie (ou par les parties) l'effet suspensif dont il est légalement privé. En effet, il ne ressort pas des éléments du dossier que l'une des hypothèses suivantes serait rencontrée (voy. J.-L. VAN BOXSTAEL, L'exécution provisoire sauf opposition et nonobstant appel », in Le Code judiciaire en pot-pourri, Bruxelles, Larder, 2016, p. 319) :

---

<sup>6</sup> Bruxelles (51ème ch. E, 13 octobre 2022, J.T, 2022/39, p. 791-793) : dès lors que l'exercice de ce pouvoir était tout à fait prévisible grâce au texte même de l'article 1397, alinéa 1", précité, le premier juge ne devait pas, s'il n'y a pas eu de débats sur ce point devant lui, rouvrir les débats avant de retirer d'office le bénéfice de l'exécution provisoire à sa décision, hypothèse que les parties auraient tout à fait pu anticiper (en ce sens : J.- EVAN DROOGHENBROECK et J.-S. LENAERTS, « Traits essentiels des réformes de procédure civile "pots-pourris IV et V" », J.T., 2017, no 6702, pp. 633.641)

- l'état d'insolvabilité apparent du créancier (i.e. Madame B. ) qui, en cas d'appel couronné de succès, pourrait ne pas être en mesure de restituer les prestations ou les paiements qu'il aurait indûment reçus, ou qui serait incapable de compenser ultérieurement le préjudice subi par le débiteur (i.e. EAHAD) devenu gagnant ;
- le préjudice important que l'exécution provisoire causerait au débiteur (i.e. EAHAD), que celui-ci serait incapable d'arrêter par le cantonnement ;
- le caractère irréversible de l'exécution du jugement.

35. Partant, le présent jugement, définitif, est exécutoire par provision, nonobstant appel.

## 7. DECISION DU TRIBUNAL - DISPOSITIF DU JUGEMENT

PAR CES MOTIFS,  
LE TRIBUNAL,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Dit l'action recevable.

Dit les demandes de Madame B. fondées dans la mesure visée ci-après.

Condamne EAHAD à payer à Madame B. la somme de 28,059,03€ bruts à titre de dommages et intérêts en raison du licenciement discriminatoire dont elle a fait l'objet, et ce en application de l'article 18, §2, ° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Dit que ce montant est à majorer des intérêts aux taux légaux successifs, à compter du 30 septembre 2021, date du licenciement, et ce jusqu'à parfait paiement.

Condamne EAHAD à délivrer à Madame B. un décompte de sortie rectifié, conformément au paiement à intervenir.

Déboute Madame B. du surplus de ses demandes.

Délaisse à EAHAD ses propres dépens et le condamne au paiement des dépens de Madame B. , à savoir la somme de 3.000,00 € à titre d'indemnité de procédure et la somme de 22,00€ au titre de la contribution prévue par la loi du 19 mars 2017 - instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ».

Dit ne pas déroger aux articles 1397 et suivants du Code judiciaire.

Ainsi jugé par :

- Madame Pauline KNAEPEN, juge,
- Madame Caroline JACOB, juge social au titre d'employeur
- Monsieur Luc TOIREMOL, juge social au titre de travailleur employé

Assistés de Madame Aziza NABINTU MUBALIRWA, Greffière.

Et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 2<sup>ème</sup> chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles, le 10 juillet 2023, où était présente Madame Pauline KNAEPEN, juge, assistée de Madame Aziza NABINTU MUBALIRWA, Greffière