

# TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES DU 19 DECEMBRE 2023

2<sup>e</sup> chambre

EN CAUSE:

Madame G. O. , RN: (...), domiciliée (...),  
partie demanderesse,  
comparaissant par Maître Antoine CASTADOT, avocat,

CONTRE :

La SRL B. , BCE: (...),  
dont le siège social est situé (...),  
partie défenderesse,  
comparaissant par Maître Hervé DECKERS, avocat,

\*\*\*\*\*

## I. La procédure

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

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 21/11/2023. Elles n'ont pas pu être conciliées. L'affaire a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de la même audience.

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

- la requête déposée au greffe (via e-deposit) le 29/11/2022 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse déposées par la partie demanderesse le 25/08/2023;

- les secondes conclusions additionnelles valant conclusions de synthèse déposées par la partie défenderesse le 13/10/2023 ;
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

## II. L'objet de la demande

Dans le dispositif de ses conclusions de synthèse, Madame O. demande au tribunal de :

«A titre principal :

- dire les demandes de Madame O. recevables et fondées ; ce faisant;
- condamner la SRL B. au paiement d'une indemnisation pour discrimination équivalente à 6 mois de rémunération, soit un montant brut de 17.881,12 EUR, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 1er juin 2022 (date du licenciement);
- condamner la SRL B. au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 17 semaines de rémunération, soit un montant brut provisionnel de 11.691,50 EUR, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 1er juin 2022 (date du licenciement);
- condamner la SRL B. au paiement d'une indemnité complémentaire de préavis s'élevant à un montant brut de 161,17 EUR, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 1er juin 2022 (date du licenciement) ;
- condamner la SRL B. au paiement d'arriérés de rémunération au titre de salaire garanti non-versé, correspondant à un montant brut de 148,82 EUR, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 1er mai 2022 (date à laquelle le salaire garanti aurait dû être payé);
- condamner la SRL B. à délivrer à Madame O. les documents sociaux et fiscaux rectifiés suivants tenant compte notamment des condamnations pécuniaires prononcées en vertu du jugement, dans les 30 jours suivant le prononcé du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 50 EUR par jour de retard par document non-délivré :
  - o Fiche de paie relative aux montants dus en vertu du jugement à intervenir;
  - o Compte individuel relatif aux montants dus en vertu du jugement à intervenir;
  - o Attestation fiscale 281.10.
- ordonner l'exécution par provision du jugement à intervenir, nonobstant tout recours, sans caution et sans faculté de cantonnement;
- condamner la SRL B. au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure correspondant à 3.000 EUR (montant de base).

A titre subsidiaire :

- dire les demandes de Madame O. recevables et fondées ; ce faisant;
- condamner la SRL B. au paiement d'une indemnisation pour discrimination équivalente à 6 mois de rémunération, soit un montant brut de 17.881,12 EUR, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 1er juin 2022 (date du licenciement), et à titre subsidiaire, condamner la SRL B. au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 17 semaines de rémunération, soit un montant brut provisionnel de 11.691,50 EUR, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 1er juin 2022 (date du licenciement) ;

- condamner la SRL B. au paiement d'une indemnité complémentaire de préavis s'élevant à un montant brut de 161,17 EUR, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 1er juin 2022 (date du licenciement);
- condamner la SRL B. au paiement d'arriérés de rémunération au titre de salaire garanti non-versé, correspondant à un montant brut de 148,82 EUR, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 1er mai 2022 (date à laquelle le salaire garanti aurait dû être payé) ;
- condamner la SRL B. à délivrer à Madame O. les documents sociaux et fiscaux rectifiés suivants tenant compte notamment des condamnations pécuniaires prononcées en vertu du jugement, dans les 30 jours suivant le prononcé du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 50 EUR par jour de retard par document non-délivré :
  - o Fiche de paie relative aux montants dus en vertu du jugement à intervenir;
  - o Compte individuel relatif aux montants dus en vertu du jugement à intervenir;
  - o Attestation fiscale 281.10.
- ordonner l'exécution par provision du jugement à intervenir, nonobstant tout recours, sans caution et sans faculté de cantonnement;
- condamner la SRL B. au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure correspondant à 3.000 EUR (montant de base).

#### A titre encore plus subsidiaire

- Ordonner, sur pied de l'article 877 du Code judiciaire, la production par la Société B. SRL, des documents suivants, dans les 30 jours suivant le prononcé du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 50 EUR par jour de retard par document manquant :
  - o Chiffres de vente personnels mensuels détaillés de Madame G. O. durant son occupation sous contrat de travail au sein de la SRL B. ;
  - o Chiffres de vente personnels mensuels détaillés de Madame S. V d. E. durant la période d'occupation de Madame O. sous contrat de travail au sein de la Société B. SRL (2 novembre 2021-1er juin 2022);
  - o Chiffres de vente personnels mensuels détaillés de Madame M. M. durant la période d'occupation de Madame O. sous contrat de travail au sein de la Société B. SRL (2 novembre 2021 — 1er juin 2022).
- Réserver à statuer pour le surplus.

#### A titre infiniment subsidiaire :

- Limiter la condamnation de Madame O. au paiement de l'indemnité de procédure minimale, correspondant à 1.500 EUR. »

Dans le corps de ses conclusions de synthèse, Madame O. demande également au tribunal de condamner la SRL B. à lui payer la somme de 2.500 € nets, à titre d'indemnité en raison du caractère abusif du licenciement.

### III. Les faits

La SRL B. exploite un magasin de vente de rideaux et stores « sur mesure », sis à Woluwe-Saint-Pierre, en qualité de franchisé du groupe H.. La société est gérée par Madame V. D. E. .

En date du 02.11.2021, la SRL B. engage Madame O. , dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée à temps plein, en qualité de Conseillère de vente<sup>1</sup>.

Madame O. est reconnue en incapacité de travail du 18 au 19.01.2022<sup>2</sup>.

A partir du 15.03.2022, elle connaît une nouvelle période d'incapacité, qui sera régulièrement prolongée jusqu'au 18.06.2022<sup>3</sup>.

Dès le 30.03.2022, la SRL B. engage une autre travailleuse (Madame M.), dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée déterminée à temps partiel (19 heures/semaine), en qualité de Conseillère de vente. Ce contrat de travail doit se terminer le 30.06.2022<sup>4</sup>.

Un avenant à ce contrat stipule qu'à partir du 13.04.2022 (et jusqu'au 30.06.2022), les prestations de Madame M. passent de 19 à 22,5 heures/semaine<sup>5</sup>.

Le 10.05.2022, Madame V. D. E. est conviée à un entretien au siège de la SA H., en présence de son Directeur Général Délégué (Monsieur C.).

Le 17.05.2022, elle reçoit l'email suivant<sup>6</sup> :

« Bonjour S.,

Nous faisons suite à notre entretien du 10 mai dernier dans nos bureaux.

Nous vous avons fait part de notre déception, et même de notre inquiétude, quant au démarrage de la Franchise de Woluwe, ouverte en fin d'année dernière.

Le Chiffre d'affaires recule régulièrement depuis le début de l'année : janvier > février > mars > avril. C'est surprenant pour un magasin en phase de démarrage et c'est contraire à la tendance observée dans le magasin voisin d'Ixelles.

(...)

Ce constat se double d'une réelle inquiétude au regard de la faible efficacité commerciale constatée au sein du magasin.

A fin avril, sur 253 devis établis à Woluwe depuis le 1er janvier, seulement 75 ont été validés et transformés en commandes clients : c'est inédit dans le réseau H. !

(...)

Enfin et surtout, les premières remontées client témoignent d'une forte insatisfaction en regard de l'accueil réservé en magasin : Remontées auprès du Service Client, « Avis Google » peu nombreux et pour le moins incisifs.

(.».)

Les conséquences de ce mauvais démarrage sont naturellement économiques : la marge réalisée depuis le début de l'année 2022 est très en retrait de celle envisagée dans le compte d'exploitation prévisionnel que vous avez établi en toute autonomie.

A ce titre et dans ce contexte, il est surprenant de vous entendre prévoir des dépenses supplémentaires (embauche d'une nouvelle conseillère).

---

<sup>1</sup> Pièce 1 du dossier de la demanderesse

<sup>2</sup> Pièce 3 du dossier de la défenderesse

<sup>3</sup> Pièces 4 à 6 du dossier de la défenderesse

<sup>4</sup> Pièce 16 du dossier de la défenderesse

<sup>5</sup> Pièce 17 du dossier de la défenderesse

<sup>6</sup> Pièce 7 du dossier de la défenderesse

Sur cette base, et conformément aux obligations contractuelles de vos contrats de Franchise et de Location-Gérance, nous vous avons rappelé que :

1. Le contrat de F. H. est intuitu personae et réclame l'implication du franchisé : votre commerce se portera mieux si vous êtes d'avantage présente auprès de vos clients. Votre présence en magasin uniquement le samedi (...) ne vous permet pas de garantir la pleine satisfaction client, ni d'avoir un impact suffisant sur le développement du chiffre d'affaires.
2. Le contrat de F. H. vous oblige à veiller à l'image de marque et sa réputation et le contrat de Location-Gérance vous impose de préserver le fonds de commerce qui vous est confié et qui reste la propriété du bailleur de fonds, en l'occurrence Décor H. Belgique.

Dès lors, nous réitérons notre souhait de vous voir reprendre la main sur votre Franchise et de vous voir vous impliquer davantage dans l'exploitation quotidienne : c'est la clef pour réussir à la hauteur de l'ambition initiale que vous nous avez présentée et qui nous a conduit à valider votre candidature à la Franchise de Woluwe Saint Pierre.

Comme convenu, nous ferons un nouveau point à date de la situation de votre Franchise au cours de l'été sur base de ses résultats économiques arrêtés au 30 juin prochain.

D'ici là, nous comptons sur vous ».

Par courrier recommandé du 01.06.2022, la SRL B. notifie à Madame O. sa décision de mettre fin au contrat de travail avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis<sup>7</sup>. Le formulaire C4 stipule que la travailleuse « ne convient pas à la fonction »<sup>8</sup>.

Le même jour, la société engage une nouvelle travailleuse (Madame E. G.), dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée déterminée à temps plein, en qualité de Conseillère de vente. Ce contrat doit se terminer le 06.09.2022<sup>9</sup>.

Par courrier recommandé du 10.06.2022, Madame O. invite son employeur à lui faire connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement, en application de la CCT n° 109<sup>10</sup>.

Le 06.07.2022, elle adresse un email à Madame V. D. E. , afin de connaître le détail du calcul de son indemnité de préavis. Elle précise également qu'elle conteste formellement le motif repris sur le formulaire C4<sup>11</sup>.

Par courrier recommandé du 15.07.2022, la SRL B. communique à Madame O. les motifs de son licenciement<sup>12</sup> :

« Vous avez été engagée le 2 novembre 2021 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein.

Votre fonction était : « conseillère de vente ».

Au cours de votre occupation, vous avez enregistré différentes absences, lesquelles ont désorganisé notre entreprise. Cela est d'autant plus vrai que, comme vous ne l'ignorez pas, j'étais personnellement tenue

---

<sup>7</sup> Pièce 8 du dossier de la demanderesse

<sup>8</sup> Pièce 5 du dossier de la demanderesse

<sup>9</sup> Pièce 19A du dossier de la défenderesse

<sup>10</sup> Pièce 8 du dossier de la demanderesse

<sup>11</sup> Pièce 9 du dossier de la demanderesse

<sup>12</sup> Pièce 11 du dossier de la défenderesse

de me rendre régulièrement en clientèle en extérieur, de sorte qu'en votre absence, notre point de vente a dû être régulièrement fermé.

Cette situation a pesé sur le chiffre d'affaires du magasin, ce qui a amené notre franchiseur H. à nous adresser le 17 mai 2022 un e-mail nous faisant part de sa « déception, et même de notre inquiétude, quant au démarrage de la franchise de Woluwé, ouverte en fin d'année dernière ».

H. mentionnait un chiffre d'affaires en recul régulier depuis le début d'année et un manque d'efficacité commerciale constaté au sein du magasin (« Afin avril, sur 253 devis à Woluwé depuis le 1er janvier, seulement 75 ont été validés et transformés en commandes clients : c'est inédit dans le réseau H. ! »).

Cet e-mail faisait par ailleurs part d'une forte insatisfaction des clients en regard de l'accueil réservé en magasin.

Cette situation nous a amenés à prendre la décision de vous remplacer dans votre fonction de manière à pouvoir assurer, d'une part, une meilleure présence au sein de notre point de vente et, d'autre part, une meilleure qualité de service ».

Il semble que Madame O. n'ait pas reçu ce courrier.

En date du 06.09.2022, par l'intermédiaire de son conseil, elle adresse une mise en demeure à la SRL B. , visant à obtenir le paiement des indemnités suivantes<sup>13</sup>:

- 17.182,71 € bruts, au titre d'indemnité pour discrimination sur base de l'état de santé ;
- 1.321,75 € bruts, au titre d'amende civile pour absence de communication des motifs concrets du licenciement ;
- 2.500 € nets au titre d'indemnité pour licenciement abusif ;
- à titre subsidiaire : 11.234,85 €, au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Le 14.09.2022, par l'intermédiaire de son conseil, la SRL B. répond qu'elle ne réservera aucune suite aux différentes demandes de Madame O. . Elle rappelle également les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement<sup>14</sup>.

Le 11.10.2022, par l'intermédiaire de son conseil, Madame O. conteste intégralement les motifs invoqués par son employeur. Elle maintient ses réclamations, à l'exception de l'amende civile prévue par la CCT n0109<sup>15</sup>.

Compte tenu de l'absence de réaction de la SRL B. , Madame O. introduit la présente procédure, en date du 29.11.2022.

#### IV. La discussion

##### IV.1. Concernant l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire

En vertu de l'article 39, § 1er, alinéa 2, de la loi du 03.07.1978 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.

---

<sup>13</sup> Pièce 10 du dossier de la demanderesse

<sup>14</sup> Pièce 14 du dossier de la défenderesse

<sup>15</sup> Pièce 13 du dossier de la défenderesse

Madame O. soutient que son indemnité compensatoire de préavis devrait être calculée sur base d'une rémunération annuelle brute de 35.762,23 €.

Il résulte des conclusions de synthèse de la SRL B. , et de la plaidoirie de son conseil, que les seuls postes contestés par l'employeur, sont, d'une part, l'intervention dans les frais de transport et, d'autre part, les frais de téléphonie.

Le contrat de travail mentionne cependant que ces avantages sont compris dans la rémunération de Madame O. (article 4).

Il se justifie, dès lors, de les prendre en compte dans la base de calcul de l'indemnité de préavis.

Il en résulte que Madame O. peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis complémentaire de 161,17 €.

#### IV.2. Concernant l'indemnité forfaitaire en raison d'une discrimination sur la base de l'état de santé

##### Les principes

###### A) Principes généraux en matière de discrimination

La loi du 10.05.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination a transposé en droit belge la directive 2000/78/CE du Conseil européen du 27.11.2000 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, dans différentes matières, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale<sup>16</sup>. Il s'agit des « critères protégés »<sup>17</sup>.

Parmi les matières concernées, figurent notamment les relations de travail<sup>18</sup>.

En principe, toute distinction fondée sur un des critères protégés constitue une discrimination et est, à ce titre, interdite<sup>19</sup>. Ces distinctions peuvent être de deux ordres :

- distinction directe : 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<sup>20</sup> ;
- distinction indirecte : 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<sup>21</sup>.

---

<sup>16</sup> Article 3 de la loi du 10.05.2007

<sup>17</sup> Article 4, al 1er, 4° de la loi du 10.05.2007

<sup>18</sup> Article 5, § 1er, 5° de la loi du 10.05.2007

<sup>19</sup> Article 14 de la loi du 10.05.2007

<sup>20</sup> Article 4, al 1er, 6° de la loi du 10.05.2007

<sup>21</sup> Article 4, al 1er, 8° de la loi du 10.05.2007

Le lien causal entre le critère protégé et le traitement défavorable peut n'être que partiel, de sorte qu'une discrimination est susceptible d'être identifiée quand bien même le traitement défavorable est en lien causal à la fois avec un critère protégé et d'autres motifs<sup>22</sup>.

Le législateur a toutefois prévu certaines causes de justification. Ainsi :

- la distinction directe peut être admise, pour autant qu'elle soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires<sup>23</sup> ;
- la distinction indirecte peut être admise, pour autant, notamment, 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<sup>24</sup>.

Lorsque la distinction ne peut être justifiée sur base des motifs légaux, elle constitue une discrimination, que l'on qualifiera de directe (si la distinction est directe<sup>25</sup>) ou indirecte (si la distinction est indirecte<sup>26</sup>).

En ce qui concerne plus précisément l'hypothèse de la distinction directe fondée sur l'état de santé actuel ou futur, ont été admis, à titre de justification : l'absence de longue durée constituée de périodes d'absence renouvelées à plusieurs reprises d'un travailleur occupant un poste clé<sup>27</sup>, ou l'absentéisme d'un travailleur dont l'état de santé n'est pas encore stabilisé, alors même qu'il occupe une fonction importante de directeur technique<sup>28</sup>.

## B) Le critère protégé

Le critère protégé de l'état de santé actuel ou futur n'est pas défini dans la loi du 10.05.2007.

Il revient donc aux juridictions de délimiter ce concept. À titre d'exemple, le critère de l'état de santé a été invoqué notamment en lien avec une absence de longue durée pour cause de burn-out<sup>29</sup>, ou des absences répétées pour maladie<sup>30</sup>.

## C) La charge de la preuve

Aux termes de l'article 28, § 1er de la loi du 10.05.2007, 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.

La loi énumère ensuite une liste non exhaustive de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination.

Ainsi, concernant la discrimination directe, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement<sup>31</sup> :

---

<sup>22</sup> CT Bruxelles, 4e ch., 10.09.2019, R.G. n°2018/AB/23, J.T.T., 2019, p. 482

<sup>23</sup> Article 7 de la loi du 10.05.2007

<sup>24</sup> Article 9 de la loi du 10.05.2007

<sup>25</sup> Article 4, al 1er, 7° de la loi du 10.05.2007

<sup>26</sup> Article 4, al 1", 9° de la loi du 10.05.2007

<sup>27</sup> T.T. Anvers, 13.01.2016, Limb. Rechtsl., 2016, p 215 ; T.T. Hasselt, 28.05.2009, www.unia.be

<sup>28</sup> T.T. Louvain, 08.10.2015, www.unia.be

<sup>29</sup> T.T. Anvers, 30.10.2013, R.G. n° 12/7080/A, www.unia.be

<sup>30</sup> C.T. Bruxelles, 30.11.2011, Chr. D. S., 2013, p 185

<sup>31</sup> Article 28, § 2 de la loi du 10.05.2007



1. les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé ; entre autres, différents signalements isolés faits auprès de l'Institut (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.

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

La Cour constitutionnelle précise à cet égard « (...) qu'il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Par conséquent, elle doit démontrer que le défendeur a commis des actes ou donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires. La charge de la preuve incombe dès lors en premier lieu à la victime. (...) »

Les faits doivent être suffisamment graves et pertinents. Il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites. Pour ce faire, elle peut par exemple démontrer que sa situation est comparable à celle d'une personne de référence (...) c'est-à-dire qui n'est pas caractérisée par un des motifs mentionnés dans les lois attaquées et qui est traitée différemment par le défendeur. »<sup>32</sup>

En conséquence, la personne qui s'estime victime d'une discrimination doit invoquer des comportements ou des faits concrets et clairement définis de personnes identifiables, desquels il est possible d'inférer qu'il y a bel et bien discrimination<sup>33</sup>.

En cas de discrimination directe, le renversement de la charge de la preuve est acquis dès que le travailleur apporte la preuve de son appartenance à un groupe déterminé (selon le sexe, l'âge, l'origine ethnique...), de la comparabilité de sa situation avec celle d'un travailleur n'appartenant pas à ce groupe et de la différence de traitement<sup>34</sup>.

#### D) La sanction

L'employeur coupable d'une discrimination doit verser une indemnité correspondant, selon le choix du travailleur, soit à une somme forfaitaire, soit au dommage réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de son préjudice<sup>35</sup>.

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<sup>36</sup>.

#### En l'espèce

---

<sup>32</sup> Cour const., 12.02.2009, n° 17/2009, considérant 8.93.3, [www.const-court.be](http://www.const-court.be)

<sup>33</sup> T.T. Liège, div. Liège, 13.03.2018, RG n° 16/784/A, [www.unia.be](http://www.unia.be)

<sup>34</sup> C.T. Bruxelles, 13.11.2012, RG n° 2011/AB/613, [www.juportal.be](http://www.juportal.be)

<sup>35</sup> Article 18, § 1 de la loi du 10.05.2007

<sup>36</sup> Article 18, § 2 de la loi du 10.05.2007

Madame O. démontre avoir fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable (à savoir : un licenciement).

Madame O. établit également l'existence de faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination fondée sur son état de santé actuel, sur base des éléments suivants :

- Elle n'a jamais reçu le moindre avertissement, concernant la qualité de son travail. Bien au contraire, dans un message du 26.02.2022 (soit 17 jours avant le début de son incapacité de travail), Madame V. D. E. la félicite pour le chiffre d'affaires qu'elle a réalisé<sup>37</sup> ;
- La décision de licencier a été prise le 01.06.2022, alors qu'elle se trouve toujours en incapacité de travail et ce, jusqu'au 28.06.2022 ;
- Dans son courrier recommandé du 15.07.2022, la SRL B. mentionne expressément que le licenciement de Madame O. est justifié par ses absences, couplées à leur impact négatif sur l'organisation de l'activité et la rentabilité de l'entreprise. Or, ses absences sont précisément justifiées par son incapacité de travail pour cause de maladie.

C'est dès lors à l'employeur à établir qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Pour ce faire, il peut s'atteler à démontrer l'inexistence de toute distinction en prouvant, par exemple, que la mesure défavorable prise n'est pas motivée par le critère protégé, mais exclusivement par d'autres motifs non protégés.

C'est ce que tente de faire la SRL B. , en soutenant que « la décision de licencier Madame O. a été prise à la suite de l'email lui adressé par la direction générale d'H., qui pointait les mauvais résultats enregistrés par la franchise de Woluwé Saint-Pierre — exploitée par la SPRL B. et l'insatisfaction des clients en regard de l'accueil réservé en magasin »<sup>38</sup>.

Or, à suivre la thèse de la SRL B. , les « mauvais résultats » pointés par le franchiseur sont précisément liés aux absences pour incapacité de la travailleuse<sup>39</sup>:

« L'évolution de ces chiffres démontre qu'à partir du moment où la boutique de Woluwe a dû rester fermée en suite de l'incapacité de travail de Madame O. , le chiffre d'affaires a forcément diminué ». En ce qui concerne « l'insatisfaction des clients en regard de l'accueil réservé en magasin », il n'est nullement démontré que ce grief serait imputable à Madame O. .

Il résulte au contraire de l'email adressé à Madame V. D. E. , en date du 17.05.2022, que ce reproche lui est personnellement destiné :

« Le contrat de F. H. est intuitu personae et réclame l'implication du franchisé : votre commerce se portera mieux si vous êtes d'avantage présente auprès de vos clients. Votre présence en magasin uniquement le samedi (...) ne vous permet pas de garantir la pleine satisfaction client, ni d'avoir un impact suffisant sur le développement du chiffre d'affaires »<sup>40</sup>.

Par voie de conclusions, la SRL B. affirme néanmoins que Madame O. aurait fait l'objet de certaines plaintes de la part de clients.

---

<sup>37</sup> Pièce 14 du dossier de la demanderesse

<sup>38</sup> Page 13, point 3, de ses conclusions de synthèse

<sup>39</sup> Page 15, 2ième §, de ses conclusions de synthèse — c'est le tribunal qui met en évidence

<sup>40</sup> 4° C'est le tribunal qui met en évidence

Elle produit ainsi divers emails<sup>41</sup>, qui appellent de la part du tribunal les commentaires suivants :

- Dans son email du 15.03.2022, Monsieur B. ne remet pas en cause la qualité du travail de Madame O. . Il émet les griefs suivants :

«Je remarque toutefois que contrairement à ce qui avait été convenu, je n'ai reçu aucune chute pour les rideaux, seulement pour les voiles. Comment cela se fait-il ? Entre la couleur non disponible, le retard et ceci, je ne peux malheureusement pas dire que je suis enchanté par l'expérience H. ».

De telles critiques ne sont pas dirigées personnellement contre Madame O. ;

- L'échange avec Monsieur B. fait suite à un malentendu au sujet du coût des déplacements relatifs à la pose des rideaux, non inclus dans le devis initial. Il s'agit toutefois d'un incident isolé, qui n'a donné lieu à aucun avertissement écrit de la part de l'employeur ;
- les autres emails produits par la SRL B. émanent de clients qui s'inquiètent du suivi de leur commande. Ces emails ont été envoyés à l'adresse (...), à une époque où Madame O. se trouvait déjà en incapacité de travail. Il était donc parfaitement justifié que cette dernière n'y réponde pas.

Au terme de cette analyse, il apparaît que la SRL B. n'est pas en mesure de démontrer que le licenciement de Madame O. serait exclusivement motivé par un critère non protégé. Ledit licenciement constitue donc bien une distinction directe fondée sur son état de santé.

Il appartient alors à l'employeur de démontrer que la distinction ainsi opérée est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

A cet égard, la SRL B. affirme qu'« il n'apparaît pas injustifié qu'un employeur, confronté à une absence de longue durée de son employée, qui entraîne la fermeture régulière du point de vente qu'il exploite, décide de mettre fin au contrat de travail qui le lie à cette employée pour remplacer celle-ci par du personnel qui pourra être présent et assurer l'ouverture effective du point de vente et le service au client »<sup>42</sup>.

Le motif de la SRL B. est effectivement légitime.

Pour établir l'absence de discrimination, encore faut-il que l'employeur démontre avoir utilisé des moyens appropriés et nécessaires, en procédant au licenciement de la travailleuse. En d'autres termes, il convient d'examiner si la SRL B. a usé de son pouvoir de résiliation de manière proportionnée et a pris soin de rechercher une mesure moins dommageable (mise place d'un système en interne, contrat de remplacement, appel à un service externe, etc...).

Sur ce point, le tribunal relève que :

- la SRL B. n'a pas veillé à assurer le remplacement temporaire de sa principale Conseillère de vente (dans ses conclusions, elle affirme d'ailleurs que « Madame M. M. n'a en aucune manière été engagée en vue de pourvoir au remplacement de Madame O. durant l'absence de celle-ci, mais bien dans le cadre du développement prévu des activités de la société »<sup>43</sup>) ;
- sa gérante, Madame V. D. E. , n'a pas non plus réorganisé ses propres activités (en particulier les déplacements en clientèle), de façon à assurer une présence régulière en magasin ;

---

<sup>41</sup> Pièce 25 du dossier de la défenderesse

<sup>42</sup> Page 13, point 4 de ses conclusions de synthèse

<sup>43</sup> Page 14 de ses conclusions de synthèse

- aucune procédure interne n'a été mise en place, en vue d'assurer le suivi efficace des demandes des clients, en l'absence de Madame O. .

En réalité, la seule mesure concrète prise par la SRL B. a résidé dans la fermeture du point de vente de Woluwe-Saint-Pierre, ce qui a eu un impact négatif, tant sur le chiffre d'affaires du magasin, que sur la satisfaction des clients.

La circonstance que cette initiative (et ses conséquences) aient provoqué le mécontentement du franchiseur H., ne saurait justifier la décision de l'employeur de recourir ensuite à la mesure la plus dommageable pour sa travailleuse (à savoir, son licenciement).

Le tribunal en conclut que le licenciement de Madame O. est discriminatoire.

Madame O. sollicite la condamnation de la SRL B. au paiement de l'indemnité forfaitaire équivalente à six mois de rémunération.

De son côté, la SRL B. demande au tribunal de limiter l'indemnité à trois mois de rémunération, en affirmant que Madame O. aurait de toute manière été licenciée, au vu de l'email d'H. exigeant qu'elle prenne des mesures radicales.

Le tribunal ne peut suivre cette argumentation. En effet, cet email ne recommande nullement à la SRL B. de procéder au licenciement de Madame O. : il incite sa gérante à être plus présente en magasin et à s'impliquer davantage dans son exploitation quotidienne.

Il se justifie, dès lors, de condamner la SRL B. à payer à Madame O. une indemnité correspondant à six mois de rémunération, calculée sur base de la rémunération annuelle brute de 35.762,23 €, soit 17.881,12 €.

#### IV.3. Concernant l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

##### Les principes

L'article 9, § 3, de la CCT n° 109 du 12.02.2014 concernant la motivation du licenciement dispose que :

« L'indemnisation 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 ».

A cet égard, la Cour du travail de Bruxelles a décidé que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ne pouvait pas être cumulée avec l'indemnité pour discrimination fondée sur l'état de santé, cette dernière étant considérée comme une indemnité due par l'employeur « à l'occasion de la fin du contrat de travail » au sens de l'article 9, § 3, de la CCT n° 109<sup>44</sup>.

La doctrine va dans le même sens. Ainsi, selon A. FRY, plusieurs arguments solides plaident en faveur de l'impossibilité de cumuler ces deux indemnités<sup>45</sup> :

- le commentaire de la C.C.T. n° 109 exclut le cumul des indemnités de protection contre le licenciement avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. Il vise

<sup>44</sup> C.T. Bruxelles, 21.09.2020, RG 2018/AB/718, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

<sup>45</sup> A. FRY, « La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in Actualité et innovation en droit social, CUP, Anthémis, 2018, p 112

expressément l'impossibilité de cumul avec l'indemnité de protection de la maternité mais précise qu'il s'agit d'un exemple ;

- en application du principe « non bis in idem », 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.

En l'espèce

Le tribunal se rallie à la jurisprudence et à la doctrine précitées, et considère que l'indemnité pour licenciement discriminatoire n'est pas cumulable avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Il convient, par conséquent, de débouter Madame O. de ce chef de demande.

#### IV.4. Concernant l'indemnité en raison du caractère abusif du licenciement

Les principes

La Cour du travail de Mons synthétise comme suit les principes applicables :

«A défaut de régime spécifique réglant le licenciement abusif des employés, il convient d'appliquer les principes de droit commun en matière d'abus de droit, en particulier au regard du principe de l'exécution de bonne foi des conventions consacré par l'article 1134 du Code civil.

Le licenciement sera considéré comme abusif lorsque l'employé prouve, sur base des circonstances particulières, que l'employeur a usé de son 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.

S'il ne peut abuser de son droit de licencier, l'employeur reste seul juge de l'opportunité de licencier un membre de son personnel en tenant compte des nécessités de son entreprise ou établissement et des aptitudes du travailleur, qu'il apprécie.

L'employé qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut se limiter à invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs inexacts, mais doit établir que l'acte de rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, un tel abus pouvant notamment s'avérer lorsque le droit de licencier est exercé dans le but de nuire, sans intérêt pour l'employeur ou en retirant un avantage disproportionné par rapport à la charge corrélative pour le travailleur ou lorsque l'employeur choisit la manière la plus dommageable pour le travailleur parmi les différentes manières possibles d'exercer le droit.

L'employé doit établir d'autre part que l'acte de rupture est générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis. »<sup>46</sup>

Le fait qu'un licenciement soit mal vécu par le travailleur ne le rend pas nécessairement abusif<sup>47</sup>.

H.-F. L. et al. précisent également :

---

<sup>46</sup> C.T. Mons, 09.04.2019, RG n° 2018/AM/125, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

<sup>47</sup> H.-F. LENAERTS et al., La rupture du contrat de travail. Chronique de jurisprudence 2016-2020, Larcier, Intersentia, 2021, p. 536

« le préjudice moral découlant de la rupture du contrat (rupture immédiate et brutale, absence de motivation ou motivation inadéquate ou inexacte, l'amertume ou l'humiliation ou tout autre sentiment découlant de la rupture) est réparé forfaitairement par l'indemnité de préavis »<sup>48</sup>.

En l'espèce

Madame O. fonde sa demande de dommages et intérêts sur les circonstances suivantes :

- d'une part, le contexte dans lequel est intervenu le licenciement est fautif, dès lors que Madame O. se trouvait dans un état de santé fragile, ce que son employeur n'ignorait pas ;
- d'autre part, la SRL B. s'est montrée irrespectueuse de son incapacité de travail, en continuant à lui demander d'effectuer certaines tâches.

Le tribunal ne fera pas droit à cette demande, pour les motifs suivants :

- le dommage subi par Madame O. , du fait d'avoir été licenciée durant son incapacité de travail, est déjà réparé par l'indemnité pour discrimination fondée sur l'état de santé ;
- les échanges WhatsApp auxquels se réfère Madame O. sont intervenus durant les 15 premiers jours d'incapacité de travail. Il s'agit essentiellement de demandes de renseignements, destinées à permettre à Madame V. D. E. d'assurer le suivi des commandes. Ces quelques échanges ne permettent pas de retenir que l'acte de rupture, survenu un mois et demi plus tard, serait constitutif d'un abus de droit.

La demande de dommages et intérêts sera, dès lors, déclarée non fondée.

#### IV.5. Concernant les arriérés de rémunération garantie

Les principes

- Quant à la recevabilité

L'article 807 du Code judiciaire dispose que :

« La demande dont le juge est saisi peut être étendue ou modifiée, si les conclusions nouvelles, contradictoirement prises, sont fondées sur un fait ou un acte invoqué dans la citation, même si leur qualification juridique est différente ».

Cette disposition ne requiert pas que la nouvelle demande soit exclusivement fondée sur un fait ou un acte invoqué dans la citation<sup>49</sup>. Elle ne requiert pas non plus que la demande étendue ou modifiée ait été implicitement contenue dans l'objet de la demande originale<sup>50</sup>.

- Quant au fond

La rémunération garantie peut être définie comme étant la contrepartie du travail qui devait être effectué. L'employeur doit donc payer à l'employé les suppléments de rémunération qui lui auraient été

---

<sup>48</sup> H.-F. LENAERTS et al., précité, p. 543

<sup>49</sup> Cass., 29.01.2010, RG n° C.07.0278.F, [www.juportal.be](http://www.juportal.be)

<sup>50</sup> Cass., 29.11.2002, RG n° C.000156.N, [www.iuportal.be](http://www.iuportal.be)

conventionnellement accordés, s'il avait pu exécuter normalement son travail comme, par exemple, un sursalaire, les avantages en nature et les primes<sup>51</sup>.

Quand la rémunération est partiellement ou totalement variable, le calcul de la partie variable s'effectuera sur la moyenne des rémunérations des douze mois civils précédant l'incapacité. Ainsi, si la rémunération est partiellement variable, le travailleur touchera sa rémunération fixe habituelle à laquelle il faut ajouter la moyenne quotidienne de la rémunération variable<sup>52</sup>.

En l'espèce

· Quant à la recevabilité

Par sa requête du 29.11.2022, Madame O. a postulé la condamnation de la SRL B. aux paiements suivants :

- une indemnité en raison d'une discrimination sur base de l'état de santé ;
- une indemnité en raison du caractère manifestement déraisonnable du licenciement ;
- une indemnité en raison du caractère abusif du licenciement ;
- une indemnité complémentaire de préavis.

Par voie de conclusions déposées au greffe en date du 10.05.2023, Madame O. introduit, pour la première fois, une demande tendant au paiement d'arriérés de rémunération concernant son salaire garanti.

Cette demande s'appuie sur des faits mentionnés dans l'acte introductif d'instance, à savoir la relation de travail entre les parties et l'incapacité de travail de Madame O. .

Elle est, par conséquent, recevable.

· Quant au fond

Il résulte du contrat de travail que Madame O. avait droit à une « commission mensuelle correspondant à 3 % du chiffre d'affaires mensuel personnel réalisé par le travailleur dépassant 30.000 EUR TTC » (article 11).

En application des principes précités, cette rémunération variable aurait dû être intégrée dans le calcul de la rémunération garantie due à Madame O. .

Pour le surplus, le calcul qu'elle détaille dans ses conclusions de synthèse ne fait l'objet d'aucune contestation.

Il convient, par conséquent, de condamner la SRL B. à lui payer la somme de 148,82 €.

#### IV.6. Concernant les documents sociaux et fiscaux rectifiés

Au regard de ce qui précède, il se justifie de condamner la SRL B. à délivrer à Madame O. les documents sociaux et fiscaux adéquats.

La demande d'astreinte, en revanche, n'est pas motivée. En particulier, Madame O. n'avance aucun élément permettant de craindre que la SRL B. ne tente de se soustraire à ses obligations.

---

<sup>51</sup> M. DAVAGLE, « Incapacité et inaptitude au travail : droits et obligations de l'employeur et du travailleur », Etudes pratiques de droit social, Wolters Kluwer, 2023, p 107

<sup>52</sup> M. DAVAGLE, précité, p 108

Par conséquent, le tribunal n'y fera pas droit.

## V. Les dépens

Selon l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononcé, 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.

Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge notamment si les parties succombent respectivement sur quelque chef.

La compensation en raison de la succombance respective ne requiert pas nécessairement des demandes réciproques entre les parties<sup>53</sup>.

La compensation des dépens est une faculté donnée au juge<sup>54</sup> dont il fait usage de manière discrétionnaire.

En l'espèce, les parties ont succombé respectivement puisqu'aucune d'entre elles n'a obtenu complète satisfaction. En effet, la demande principale de Madame O. a été déclarée fondée, mais en partie seulement.

Le tribunal estime dès lors que les dépens doivent être compensés :

- d'une part, en accordant à Madame O. les 2/3 de l'indemnité de procédure qu'elle réclame, soit 2.000 € (3.000\*2/3), ainsi que le remboursement de la somme de 24 € à titre de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;
- d'autre part, en accordant à la SRL B. le 1/3 de l'indemnité de procédure qu'elle réclame, soit 1.000 € (3.000\*1/3).

Ces montants doivent eux-mêmes se compenser, en sorte que la SRL B. doit à Madame O. , à titre de dépens, la somme de 1.024 € (2.000 — 1.000 + 24).

## VI. L'exécution provisoire et le cantonnement

Madame O. demande au tribunal de déclarer la décision à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours et à l'exclusion du cantonnement.

L'article 1397, alinéa 1<sup>er</sup> du Code judiciaire 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 ».

Dans ce cas, « l'exécution provisoire du jugement n'a lieu qu'aux risques et périls de la partie qui la poursuit » et « elle se poursuit sans garantie si le juge ne l'a pas ordonnée et sans préjudice du cantonnement » (article 1398 du Code judiciaire).

---

<sup>53</sup> Cass., 19 janvier 2012, Pas., p. 158; Cass., 23 novembre 2012, Pas., p. 1316

<sup>54</sup> Cass., 18 décembre 2008, n° C.08.0334.F, [www.iuportal.be](http://www.iuportal.be)



L'exécution provisoire constitue donc le principe.

Sauf exception prévue spécialement par la loi — ce qui n'est pas le cas en l'espèce —, le juge ne peut donner un effet suspensif à l'appel que par une décision spécialement motivée, singulièrement lorsque l'exécution du jugement risque d'emporter des effets irréversibles ou à tout le moins difficilement réversibles<sup>55</sup>.

Or, tel n'est manifestement pas le cas en l'espèce, s'agissant d'une simple condamnation de sommes qui pourront, le cas échéant, faire l'objet d'un cantonnement et qui devront, en tout état de cause, faire l'objet d'une restitution, si elles venaient à être réformées en appel.

Il n'y a donc pas lieu d'écarter l'exécution provisoire du présent jugement.

La faculté de cantonnement est en outre de droit, en vertu de l'article 1404 du Code judiciaire, en cas d'exécution d'un jugement exécutoire frappé d'opposition ou d'appel.

Selon l'article 1406 du Code judiciaire, le juge qui statue sur le fond de la demande peut néanmoins décider qu'il n'y a pas lieu à cantonnement pour tout ou partie des condamnations qu'il prononce, si le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave.

En l'espèce, Madame O. se contente d'indiquer qu'elle serait exposée à un tel préjudice, s'agissant de rémunérations qui lui sont dues.

Cette argumentation ne convainc pas le tribunal, dès lors que les montants qui lui sont dus à titre d'arriérés de rémunération garantie (148,82 €) et d'indemnité complémentaire de préavis (161,17 €) sont extrêmement limités.

Pour le surplus, Madame O. ne fournit aucune explication, et ne produit aucune pièce justificative, établissant que sa situation personnelle nécessiterait le paiement immédiat de l'indemnité pour licenciement discriminatoire.

Il n'y a donc pas lieu de priver la SRL B. de la faculté de cantonnement.

,

## VII. Décision du Tribunal

PAR CES MOTIFS,  
LE TRIBUNAL,  
Statuant contradictoirement,

Déclare la demande de Madame O. recevable et fondée, dans la mesure qui suit :

Condamne la SRL B. à payer à Madame O. la somme de 161,17 € bruts, à titre de complément d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 01.06.2022;

Condamne la SRL B. à payer à Madame O. la somme de 17.881,12 € bruts, à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 01.06.2022 ;

---

<sup>55</sup> Voir notamment à ce propos : F. Lejeune, « Simplification de la procédure par défaut et métamorphose de l'appel, pour quelle efficacité ? », in *Le procès civil efficace ? Première analyse de la loi du 19 octobre 2015 modifiant le droit de la procédure civile*, Anthemis — U.L.B. 2015, p. 140

Condamne la SRL B. à payer à Madame O. la somme de 148,82 € bruts, à titre d'arriérés de rémunération garantie, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 01.05.2022 ;

Condamne la SRL B. à délivrer à Madame O. les documents sociaux et fiscaux adéquats ;

Déboute Madame O. du surplus de sa demande ;

Dit pour droit qu'il y a lieu de procéder à la compensation partielle des dépens ;

Condamne, en conséquence, la SRL B. à payer à Madame O. la somme de 1.024 €, à titre de dépens et délaisse à chaque partie le surplus de ses dépens ;

Pour autant que de besoin, dit que le présent jugement est exécutoire par provision, mais sans exclure le cantonnement.

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

HELENE BILLEN, Juge,  
PIERRE LEMAN, Juge social employeur,  
THIBAUT MONTJARDIN, Juge social travailleur employé,

Et prononcé en audience publique du 19/12/2023 à laquelle était présent :

HELENE BILLEN, Juge,  
assisté par AZIZA NABINTU MUBALIRWA