



Numéro de rôle 22/406/A
Numéro de répertoire 2023/ 2900
Chambre 2^{ème} chambre
Parties en cause L c/ INITIATIVE FORMATION INSERTION ASBL
Type de Jugement Jugement définitif

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

**Tribunal du travail
du Hainaut
division de Tournai**

Jugement

**Audience publique du
15 septembre 2023**

Rép. n° : 2023/2900

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT

DIVISION DE TOURNAI

JUGEMENT

AUDIENCE PUBLIQUE DU

QUINZE SEPTEMBRE DEUX MILLE VINGT-TROIS

En cause de :

L

N.N.

partie demanderesse, comparissant en personne et assistée de Maître V. O
loco Maître B. P. avocat au barreau de Bruxelles ;

Contre :

INITIATIVE FORMATION INSERTION ASBL, en abrégé IFI ASBL, B.C.E. 0461.790.274,
7500 TOURNAI, rue Jeanne d'Arc, 52,

partie défenderesse, représentée par Maître N. Cl avocat au barreau de
Tournai ;

-----oOo-----

Le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, après en avoir délibéré,
prononce le jugement suivant :

I. Procédure

La procédure s'est déroulée en langue française, en application de la loi du 15 juin
1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le tribunal a entendu les conseils des parties en leur plaidoirie à l'audience publique
du 16 juin 2023, n'ayant pu concilier les parties avant l'ouverture des débats.

Le dossier sur la base duquel le tribunal a statué contient les principaux éléments suivants :

- la requête contradictoire entrée au greffe le 7 juillet 2022 ;
- les convocations sur base de l'article 1034sexies du Code judiciaire envoyées aux parties pour l'audience publique du 9 septembre 2022 ;
- la convention de mise en état déposée par les parties à l'audience publique du 14 octobre 2022 et l'ordonnance prononcée à la même date en application de l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire, arrêtant les dates d'échanges des conclusions des parties et fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 16 juin 2023 ;
- les conclusions de l'ASBL IFI entrées au greffe le 29 décembre 2022 ;
- les conclusions principales de Madame L. entrées au greffe le 1^{er} mars 2023 ;
- les conclusions additionnelles de l'ASBL IFI entrées au greffe le 30 mars 2023 ;
- les conclusions de synthèse de Madame L. entrées au greffe le 3 mai 2023 ;
- le dossier de pièces de Madame L. entré au greffe le 2 juin 2023 ;
- les conclusions de synthèse de l'ASBL IFI entrées au greffe le 5 juin 2023 ;
- le dossier de pièces de l'ASBL IFI entré au greffe le 15 juin 2023 ;
- le dossier de pièces de Madame L. déposé à l'audience du 16 juin 2023.

II. Objet de la demande et position des parties

Aux termes de ses conclusions entrées au greffe le 3 mai 2023 (pièce 10 du dossier de procédure), Madame L. sollicite de :

- déclarer sa demande recevable et fondée ;
- condamner l'ASBL IFI à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 8 semaines de rémunération, soit la somme de 6.937,08 € bruts, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal à dater du 30 mars 2022 ;
- condamner l'ASBL IFI à lui payer une indemnité pour licenciement discriminatoire sur base de l'état de santé de 6 mois de rémunération, soit la somme de 22.545,51 € bruts, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal à dater du 30 mars 2022 et, à titre subsidiaire, condamner l'ASBL IFI à lui payer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 17 semaines de rémunération, soit la somme de 14.741,30 € bruts, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal à dater du 30 mars 2022 ;
- condamner l'ASBL IFI à lui payer la somme de 438,46 € bruts à titre de prime de fin d'année, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal à dater du 30 mars 2022 ;
- condamner l'ASBL IFI aux entiers dépens de l'instance, en ce comprises l'intervention auprès du fonds d'aide juridique (24€) et l'indemnité de procédure évaluée à 3.000,00 € (montant de base).

Elle fait notamment valoir que :

- le congé pour motif grave est irrégulier dès lors que :
 - o à partir du 16 février 2022, le CA réfléchit à la possibilité de licencier l'équipe de direction pour motif grave ;
 - o la fermeture du bureau avec mise en péril de la poursuite des activités est connue depuis le courrier du 15 mars 2022 ; l'employeur a mis plus d'1 mois pour se rendre compte que le bureau était fermé ; il n'explique pas les documents jugés essentiels au fonctionnement de l'ASBL ;

- elle a toujours repris le pc portable mis à disposition à son domicile ; cette pratique s'est d'ailleurs généralisée depuis l'instauration du télétravail pour cause de COVID ; le fait d'être en possession d'un ordinateur portable durant une période d'incapacité ne constitue pas une faute et à fortiori grave ;
- elle ne s'est rendue qu'une seule fois au siège de l'ASBL durant son incapacité pour une durée de 35 minutes pour récupérer des effets personnels et ranger des documents ; elle n'a commis aucune faute ;
- l'exercice d'une autre activité au cours d'une période d'incapacité ne permet pas de remettre en cause la réalité de l'incapacité ; l'employeur connaissait l'existence de cette activité accessoire ; la poursuite de cette activité a été autorisée par le médecin conseil de la mutuelle pour la période du 21 mars 2022 au 20 septembre 2022 ;
- l'employeur n'apporte pas la preuve qu'elle aurait dispensé 5 journées complètes de formation alors qu'elle était reprise comme étant présente au sein de l'ASBL de sorte qu'elle aurait été rémunérée indûment ; la formation reprochée (pièce 33 de l'employeur) vise deux journées les 25 et 30 novembre ; la formation du 30 novembre a été annulée ; outre le fait qu'elle a, ces jours-là, envoyé des courriels et assuré un suivi de son travail, elle était en récupération, ce qui n'était jamais noté sur les fiches de paie ; elle avait posé des jours de récupération pour ces journées là selon son courriel du 21 octobre 2021 à la direction ;
- son licenciement est en outre discriminatoire étant basé sur son état de santé ; il intervient en effet 1 mois et 2 semaines après le début de l'incapacité de travail pour cause de trouble de l'adaptation avec réaction anxieuse et dépressive en raison de ses conditions de travail ; il peut légitimement être présumé qu'il intervient en raison de son état de santé puisqu'il n'est justifié ni par une inaptitude professionnelle ni par le bon fonctionnement de l'entreprise ; à titre subsidiaire, le licenciement doit être au moins reconnu comme manifestement déraisonnable.

Aux termes de ses conclusions de synthèse entrées au greffe le 5 juin 2023 (pièce 12 du dossier de procédure), l'ASBL IFI sollicite de :

- à titre principal :
 - déclarer l'action introduite par Madame L. à son encontre comme étant recevable, mais non fondée et de l'en débouter ;
 - condamner Madame L. aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce comprise l'indemnité de procédure prévue à l'article 1022 du Code judiciaire, et liquidés à l'indemnité de procédure de base de 3.000,00 € ;
- à titre infiniment subsidiaire pour autant qu'elle puisse prétendre au paiement d'indemnités de ce chef :
 - limiter l'indemnité compensatoire de préavis réclamée par Madame L. à la somme principale de 44.791,43 € ;
 - limiter l'indemnité réclamée par Madame L. du chef de licenciement discriminatoire à la somme principale de 22.395,61 € ;
 - limiter l'indemnité réclamée par Madame L. du chef de licenciement manifestement déraisonnable à la somme principale de 2.584,10 €.

Elle fait notamment valoir que :

- le CA, seul compétent pour décider du licenciement, s'est réuni le 29 mars 2022 ; la notification du congé du 30 mars 2022 intervient donc dans le délai légal de trois jours à dater de la connaissance des faits par l'organe compétent pour licencier ;
- la matérialité et le caractère gravement fautif du comportement de la travailleuse sont établis :
 - o confrontée au verrouillage du bureau, il était impossible d'accéder aux dossiers de l'ASBL qui s'y trouvaient ; il lui est reproché de n'avoir pris aucune mesure pour laisser accès à celui-ci en laissant une clé à un tiers ; l'ASBL a subi un retard dans la constitution du renouvellement de son dossier d'agrément ;
 - o elle a pénétré dans les locaux de l'ASBL le 23 février 2022 en y restant plus d'une demi-heure ; elle a emporté son mac book pro ;
 - o alors qu'elle était en incapacité de travail totale pour le compte de l'ASBL IFI, elle a poursuivi son activité accessoire notamment le 24 mars 2022 ; l'état d'incapacité qu'elle décrit dans son courrier du 18 mars 2022 est donc inexact ;
 - o elle a exercé son activité accessoire pendant des heures rémunérées par l'ASBL IFI ; elle a été rémunérée les 25 et 30 novembre 2021 alors qu'elle dispensait une formation pour une autre ASBL ; à supposer qu'elle ne soit pas soumise à la durée hebdomadaire du temps de travail – quod non- les journées de récupération auraient dû être renseignées comme telles ; de telles absences injustifiées se sont répétées les 18 juin, 30 juin et 18 novembre 2021 ;
- le licenciement pour motif grave n'est pas lié à son incapacité de travail mais à son comportement ; de nombreux membres du personnel se sont retrouvés en incapacité de longue durée, notamment pour cause de burn-out, et n'ont pas été licenciés ;
- le licenciement ne saurait pas non plus être déclaré manifestement déraisonnable dès lors qu'il est lié à son comportement au moins inadéquat susceptible d'entraver et de mettre en péril la continuité des activités de l'ASBL ; les résultats de l'enquête pour risques psychosociaux sont accablants sur le mode de management mis en place par le pool direction, lequel était fondé sur la peur et la répression.

III. Décision du tribunal

1. Faits de la cause tels qu'ils résultent des pièces des parties :

L'ASBL IFI a pour objet : « *d'assurer des formations et des accompagnements sociaux et professionnels à destination des publics les plus éloignés de l'emploi. Elle développe, à cet effet, une culture d'entreprise et des techniques spécifiques et cohérentes eu égard à des objectifs qu'elle se fixe.* » (pièce 6.1 de Madame Li).

Madame Li entre en fonction au sein de l'ASBL IFI le 12 janvier 2021 d'abord par un contrat à durée déterminée à temps partiel conclu le 12 janvier 2021 en qualité de « *adjointe à la direction chargée des affaires sociopédagogiques* », ensuite par un

contrat à durée indéterminée à temps plein à partir du 26 janvier 2021 (pièce 1.1 de Madame L.).

Fin mai 2021, Monsieur V., directeur de l'ASBL IFI, contacte les administrateurs de l'ASBL IFI afin de les informer de sa volonté de discuter de certaines difficultés rencontrées à l'égard de l'agent de guidance et assistante sociale, Madame LE. M. L. affiche, quant à elle, sa disponibilité pour leur exposer de vive voix les difficultés qu'elle rencontre également avec cette travailleuse.

Alors que le CA n'a pas encore eu la possibilité d'entendre la direction quant aux problèmes avec Madame LE, Madame D., présidente du CA, décide, à la demande de Madame LE, de s'entretenir en tête à tête avec elle en date du 1^{er} juin 2021, soit 2 semaines après le début de l'arrêt maladie de Madame LE. Lors de cet entretien, Madame LE met en cause le comportement et le professionnalisme de la direction.

Lors du CA du 29 juin 2021, les difficultés relevées par Madame LE lors de cet entretien et par la direction sont finalement abordées (pièce 6.2 de Madame L.).

Lors du CA du 9 décembre 2021, Madame D. juge que les circonstances liées à la démission de Madame LE nécessitent de réaliser une enquête psychosociale afin d'objectiver le malaise au travail et la souffrance d'autres travailleurs potentiels dénoncée par Madame LE (pièce 6.3 de Madame L.).

La décision de procéder à une enquête psychosociale par un service externe est votée à deux voix contre une, celle de Monsieur B. qui estime que, au vu des circonstances et du caractère prématuré de cette décision, cette enquête témoigne d'une défiance injustifiée à l'égard de la direction.

Lors de ce CA, Monsieur V. *« confirme être troublé quant au fait que la décision du C.A. se fonde sur le ressenti rapporté par Mme LE dans son courrier du 10/11/21 » « sans qu'il ne soit tenu compte des éléments factuels »* apportés par la direction. Il *« a le sentiment de ne pas être écouté »* et estime que dans le cadre des missions qui lui sont confiées par le CA, il doit pouvoir *« bénéficier d'un a priori positif et du soutien du conseil d'administration. »* (pièce 6.3 dossier de Madame L.).

Il profite également de ce CA pour faire le bilan de la première année de travail de Madame L. Il en ressort que : *« le travail, la progression, l'investissement et la prise d'autonomie (...) donnent à penser que [Mme L.] semble parfaitement correspondre au profil de sa fonction et de ce qui sera attendu d'elle dans le futur. »*. Cette évaluation n'est pas contestée par les membres du CA.

Par courriel du 4 janvier 2022, Madame L. informe l'ensemble du personnel quant à la tenue des entretiens de fonctionnement et d'évaluation (pièce 7 de l'ASBL IFI).

Un travailleur, Monsieur Michel L., va envoyer son questionnaire à Madame D. ainsi qu'à LIANTIS, au vu de l'enquête prochaine (pièce 8 de l'ASBL IFI).

Une autre travailleuse, Madame Betty D. contacte Madame D. pour lui faire part de son angoisse vis-à-vis des entretiens (pièce 9 de l'ASBL IFI).

A l'exception de ces deux travailleurs et avant le mail de Madame D. du 21 janvier 2022, aucune remarque n'est formulée par le personnel quant aux 9 entretiens qui se sont déroulés.

Le 21 janvier 2022, Madame D. décide, sans l'aval du CA, par un email adressé d'abord directement au personnel, de mettre un terme définitif à la poursuite des entretiens individuels d'évaluation/d'évolution. Elle interdit en outre toute utilisation des documents qui auraient déjà été complétés, et le cas échéant signés par les employés.

Cette décision est communiquée directement au personnel sans que Monsieur V. et Madame L. ne soient concertés et/ou entendus préalablement (pièces 8 et 9 Madame L.).

Par email du 24 janvier 2022, Madame D. justifie cette décision à l'assemblée générale comme ceci :

« Depuis mai 2021, je communique au Conseil d'administration et à la direction mon inquiétude concernant le bien-être au travail des membres du personnel, informations relatives au mode de management déployé par la direction, même si je reconnais ses compétences indéniables en matière de gestion administrative et financière.

[Des] membres du personnel » « me font part de leur grande inquiétude quant à des entretiens d'évaluation », « cette démarche s'inscrivant à un mauvais moment, à savoir dans le cadre de l'analyse spécifique de risques psychosociaux imminente (...)

Cette décision a été prise en urgence, en regard d'une situation manifestement terrifiante pour les travailleurs. J'ai convoqué un CA extraordinaire. » (pièce 9 dossier de Madame L.).

Le 3 février 2022, la conseillère externe en prévention de LIANTIS présente le déroulé de l'enquête psychosociale à l'ensemble du personnel, en présence de Madame D. et de la direction.

Le 9 février 2022, une assemblée générale extraordinaire est organisée et il y est décidé à l'unanimité de « rencontrer Monsieur V. et Madame L. (...), dans le but d'aplanir l'incident concernant les entretiens d'évaluation, dans un esprit constructif. La volonté de l'AG est de renouer le dialogue. » (pièce 6.4 de Madame L.).

Une rencontre entre la direction et l'AG a lieu lors d'une AG extraordinaire du 16 février 2022, dont les discussions porteront essentiellement sur la tenue des entretiens d'évaluation/évolution, la légitimité de Madame L. à les mener ainsi que sur la collaboration et le mode de fonctionnement professionnel et

organisationnel entre la direction et l'adjointe à la direction.

A cette occasion, Monsieur V. dit ne pas comprendre ce qu'on lui reproche et exprime les difficultés qu'il rencontre à continuer à travailler dans ces conditions. Concernant les entretiens d'évaluation, il rappellera que :

« ces entretiens ne sont pas apparus par magie. (...) Madame L. était inscrite à une formation à la Boutique de Gestion pour les entretiens de fonctionnement et les entretiens d'évaluation (...) »

Les nouveaux travailleurs ont reçu ces entretiens. Quand on dit que ces entretiens n'ont plus été réalisés depuis 2016, c'est totalement faux. Les nouveaux en ont passé en 2019 et même certains en 2018. Mais après, il y a eu le Covid et donc en 2020 et 2021, nous étions tellement occupés à gérer ces problèmes de Covid que les entretiens de fonctionnement des nouveaux n'ont pas été réalisés. » (pièce 6.5 de Madame L.).

Monsieur A. membre de l'AG, exprime son regret quant à l'escalade qu'il y a eu. Il considère qu' :

« il y avait moyen, entre-nous, de régler le souci avant d'avoir autant de questions de principe relativement importantes à trancher. Il ne fallait pas aller jusque-là. Il suffisait de communiquer en disant que le CA conserve sa confiance envers la direction et le problème aurait été vite réglé. Pourquoi une telle ampleur ? Monsieur A. pense qu'il y a autre chose : quelqu'un prépare quelque chose et ça le dérange au plus haut point. Tout le monde peut monter un dossier. Certains sont licenciés et s'arrêtent là. D'autres vont au tribunal et gagnent parce qu'ils ont été licenciés de manière honteuse. Monsieur A. souhaite régler le problème de manière responsable et ne pas en arriver là. Monsieur Allard a confiance dans les méthodes de Monsieur V. sinon il ne serait plus là maintenant. »

À partir du 17 février 2022, Madame L. est en incapacité de travail pour cause de « trouble de l'adaptation avec réaction anxieuse et dépressive » (pièce 15 de Madame L.).

Le 2 mars 2022, Monsieur B. démissionne de ses fonctions au sein du CA et de l'AG en exposant les raisons de cette décision :

« Les actes posés par la présidente du Conseil d'administration depuis la démission de Mathilde Lei me dérangent au plus haut point.

Dans un premier temps, la présidente a rencontré Mathilde Lei sans accord du conseil d'administration. (...) »

Vient le mail du 21 janvier demandant au personnel de cesser de compléter un questionnaire d'évaluation mis en place par la hiérarchie (directeur et adjointe à la direction). Sans compter sur son manquement à la réglementation sur la protection des données, ce mail n'a pas été soumis à l'approbation du conseil d'administration et je continuerai à remettre sa légitimité en doute. La décision qu'il contient n'a pas elle non plus été approuvée.

Lorsque j'ai lu le mail du 21 janvier, il apparaissait clairement (et en gras !) que la présidente demandait aux membres du personnel de « désobéir » aux directives de leur hiérarchie ! Si ce n'est pas remettre en cause sa légitimité, dites-moi ce que c'est ?

Lors de la première AG, j'ai dénoncé tous ces faits. Je n'ai bien sûr pas été entendu. Ces faits ont d'ailleurs été minimisés à un point tel que lors de la seconde AG on les a qualifiés de petits malentendus.

Lors de cette seconde AG, nos directeurs ont été accablés de questions dont je n'ai pas vraiment compris l'utilité si ce n'est qu'elles n'ont certainement pas contribué à renouer le dialogue.

A plusieurs reprises, tout comme moi, M. Allard a reconnu que les interventions et actes posés dernièrement par la présidente n'ont pas respecté les règles de fonctionnement des ASBL et que ce dernier s'est interrogé sur la possibilité que le CA puisse être manipulé par le personnel. Réflexion intéressante à laquelle j'adhère.

Je ne pense pas que le CA ait donné mission à la présidente d'ouvrir son mail professionnel (...) à ce que je qualifierai de méthode qui frise la délation. D'autant que nous ne savons toujours pas qui sont ces personnes, ni ce dont elles parlent, ni si ces faits sont avérés. » (pièce 14 de Madame L).

Le 15 mars 2022, le CA envoie un courrier recommandé à Madame L

« Nous avons dû constater avec étonnement que, avant votre départ, vous aviez soigneusement veillé à verrouiller votre bureau empêchant ainsi tout accès à celui-ci.

Outre que pareille attitude est révélatrice d'une appropriation totalement illégitime des outils professionnels appartenant à l'ASBL IFI, elle a par ailleurs pour conséquence de compromettre gravement la continuité des activités de l'ASBL. Notamment, cette attitude rend totalement impossible l'accès aux dossiers et documents séquestrés dans votre bureau.

Votre attitude et votre silence contreviennent toutefois gravement à cette obligation d'exécution de bonne foi des conventions, et risquent de mettre profondément à mal la continuité des activités de l'ASBL. » (pièce 11 dossier de Madame L).

Par courrier recommandé du 18 mars 2022, Madame L répond en ces termes :

« Permettez-moi de marquer mon étonnement » je dispose de documents protégés par le secret professionnel c'est pourquoi « j'ai toujours fermé mon bureau, chaque jour, depuis mon engagement ». Cette pratique, généralisée au reste du service, se justifie par ailleurs « afin de préserver [mon bureau] du vol des outils informatiques. »

J'ai reçu comme injonctions médicales de mon médecin traitant de ne pas ouvrir mes courriers professionnels. « Je suis également particulièrement interpellée et choquée par votre interprétation de mon incapacité de travail, en considérant que mon silence, lié à cette incapacité, « persistant met profondément à mal la poursuite des activités de l'ASBL. » (pièce 12 de Madame L).

Elle joint au recommandé les clés de son bureau.

Le 18 mars 2022, Madame L
13 dossier de Madame L
2022 remise par Monsieur V,

reçoit un courrier recommandé du CA (pièce
) contestant le contenu de la lettre du 9 février
(pièce 10 de Madame L).

Par courrier recommandé du 30 mars 2022 (pièce 3 de Madame L.), Madame D. a communiqué à Madame L. la décision de rompre son contrat de travail pour motif grave avec effet immédiat, décidée par le CA en séance extraordinaire du 29 mars 2022 (pièce 6.7 de Madame L.).

Par courrier recommandé du 1^{er} avril 2022, sont notifiés les motifs de son licenciement en ces termes : «

1. *Nous avons toutefois été surpris de constater que, avant votre départ, vous aviez veillé à verrouiller votre bureau, empêchant de ce fait tout accès à celui-ci, et risquant même de mettre en péril la poursuite des activités de l'ASBL, l'ensemble des dossiers et documents nécessaires à son fonctionnement s'y trouvant séquestrés (...)*

Toujours est-il, les clés de votre bureau ont pu nous être transmises à cette occasion, et nous avons pu accéder à votre bureau le 25 mars.

Nous avons été surpris de constater que votre bureau avait entretemps été vidé d'une partie de son contenu. A titre d'exemple, et de manière non exhaustive, nous pouvons citer :

- *Un portable Mac Book Pro et sa pochette*

(...)

2. *Nous avons constaté [via le système d'accès des locaux] que vous aviez pénétré à plusieurs reprises dans les bâtiments de l'ASBL, durant votre incapacité de travail, et en dehors des heures d'ouverture de l'ASBL.*

Vous vous êtes notamment rendu dans les locaux de l'ASBL le mercredi 23/02 de 16h36 à 17h11.

3. *L'examen de votre page Facebook nous a permis de constater que, alors que vous vous trouvez en incapacité de travail et, selon vos dires, dans « l'incapacité physique et mentale d'exercer votre activité professionnelle », vous poursuiviez néanmoins la promotion des activités de votre ASBL TRANS'MISSION, et n'hésitez pas, dans ce cadre, à dispenser des formations de journées complètes (...)*

Vous avez dispensé 5 journées complètes de formation entre le 25 novembre et le 30 novembre 2021.

Or, le relevé des présences de l'ASBL (...) fait état de votre présence au sein de l'ASBL.

Vous avez donc été rémunérée durant cette période de 5 jours (...) alors que vous dispensiez des formations au profit de votre propre ASBL.

Sur base de l'ensemble des éléments décrits ci-avant, un CA extraordinaire s'est réuni ce 29 mars afin d'évoquer cette situation et les suites à y réserver.

Il y a été acté que ces faits, individuellement, et plus encore combinés les uns aux autres, entraînaient la rupture irrémédiable du lien de confiance à votre égard, rendant en cela impossible la poursuite normale des relations de travail. » (pièce 4 de

Madame L.).

Par courrier recommandé de son conseil du 7 avril 2022, Madame L. conteste la régularité de son licenciement pour motif grave et demande à l'ASBL IFI de lui transmettre le dossier de pièces justifiant les motifs allégués dans le courrier de justification du licenciement et propose à l'ASBL IFI d'organiser une rencontre afin de remettre, contre accusé de réception, le matériel professionnel qu'elle détient (pièce 17.2 de Madame L.).

Madame L. remet le matériel en sa possession le 29 avril 2022.

Madame L. dépose requête le 7 juillet 2022.

2. Quant à une indemnité compensatoire de préavis :

- La connaissance des faits et le délai de trois jours ouvrables :

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 impose à celui qui veut donner un congé pour motif grave de le faire dans les trois jours suivant la connaissance de la faute.

La jurisprudence a eu l'occasion de préciser ce qu'il y a lieu d'entendre par la connaissance de la faute et l'identité de celui qui donne le congé (en ayant cette connaissance).

Selon la Cour de cassation, « *le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de la partie donnant le congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice* » (Cass., 22.10.2001, R.G. S990206F, www.juridat.be ; Cass., 14.05.2001, Pas., 2001, I, p.848 ; Cass., 06.09.1999, Pas., 1999, 1, p.1076 ; Cass., 14.10.1996, Pas., 1996, 1, p.983).

La connaissance du fait fautif doit donc être certaine et suffisante. C'est la connaissance effective, et non la possibilité de connaître ce fait, qui est prise en compte (Cass., 14.05.2001, Pas., 2001, I, p.848 et J.T.T., 2001, p.390).

Lorsque la compétence de licenciement appartient au comité de direction d'une ASBL, le délai commence à courir à partir du moment où les membres de ce comité reçoivent des informations complètes et décisives sur les motifs invoqués pour le congé. C'est le moment où le conseil d'administration est valablement saisi et, dans la plupart des cas, où il s'est réuni conformément aux dispositions légales et statutaires qui le régissent (CT Mons, 25 novembre 2015, JTT, 2016, 229).

Lorsqu'il s'agit d'un organe collégial, il ne suffit pas que chacun des membres individuellement aient eu connaissance des faits qui pourraient justifier le licenciement pour motif grave (CT Bruxelles, 14 mai 2013, JTT, 2013, 366).

En l'espèce, l'organe compétent pour licencier, soit le conseil d'administration, convoqué par mail du 29 mars à 15h40, s'est réuni par teams à 17h, même si le

tribunal n'a aucune information quant à la date à laquelle les éléments retenus au titre de motif grave ont été découverts et que le CA a pris connaissance le 21 mars du rapport de Liantis.

Même si Madame D' et Monsieur D' étaient probablement informés préalablement des motifs exposés par Madame D (non précisés d'ailleurs dans le PV du 29 mars 2022- pièce 68 de l'employeur) et que la réunion du CA n'est destinée qu'à faire prendre cours le délai de trois jours ouvrables, la cour de cassation a jugé illégal :

- l'arrêt qui décide qu'un motif a été notifié tardivement parce que la personne ayant le pouvoir de licencier avait eu la possibilité de connaître le fait reproché plus de trois jours avant le licenciement (Cass, 14 mai 2001, JTT, 2001,390) ;
- l'arrêt qui décide qu'une entreprise doit être organisée de telle sorte que la personne compétente pour licencier soit informée en temps utile (Cass 13 mai 1991, RW, 1991-1992, 406).

Vu la jurisprudence susmentionnée, il faut bien constater que le délai légal de trois jours ouvrables entre la connaissance des faits par le conseil d'administration réuni collégalement et le congé a été respecté.

• La preuve des faits reprochés et la qualification de faute grave :

L'article 35 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail décrit le motif grave comme « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Il résulte de cette définition que la notion de motif grave implique la réunion de deux conditions sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond (C.T. Mons (3^e ch.), 19.10.2004, R.G. 18.233, www.juridat.be ; C.T. Liège (15^e ch.), 02.02.2006, R.G. 32.891-04, www.juridat.be ; C.T. Liège (5^e ch.), 21.12.2005, J.T.T., 2006, p.170 ; C. T. Bruxelles (4^e ch.), 22.1.2005, J.T. T., 2006, p.218, point B.2 ; C.T. Bruxelles (2^e ch.), 18.1.2004, Chr. D. S., 2006, p.135) :

1. L'existence d'un fait fautif (Cass., 23.10.1989, Pas., 1990, 1, p.215 et J.T.T., 1989, p.432 ; C.T. Liège (6^e ch.), 18.10.2004, R.G. 32.105-04, www.juridat.be).

2. La propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties, qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles (Cass., 09.03.1987, J.T.T., 1987, p. 128 ; C.T. Bruxelles (4^e ch.), 24.12.2003, R.G. 32.226, www.juridat.be).

La Cour de cassation en conclut que « *cette disposition n'impose ni que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice ; (...) il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles* » (Cass., 06.03.1995, J.T. T., 1995, p.281, note C. WANTIEZ).

L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond (Cass., 28.04.1997, Pas., 1997, 1, p.514 ; C.T. Liège (section de Namur, 13^e ch.), 08.12.2005, R.G. 7.638-04, www.juridat.be).

L'article 35 aliéna 1,8° de la loi du 3 juillet 1978 dispose que la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier.

Il convient par conséquent d'examiner la preuve que l'employeur rapporte de la matérialité des comportements reprochés et de leur caractère gravement fautif :

- Quant à la fermeture du bureau empêchant l'accès à celui-ci et risquant de mettre en péril la poursuite des activités de l'ASBL avec la circonstance qu'il n'a pu y être accédé que le 25 mars et que le portable mac book pro professionnel et sa pochette ne s'y trouvaient pas :

L'employeur ne semble plus reprocher à Madame L. d'avoir fermé son bureau durant une période d'incapacité (page 26 de ses conclusions de synthèse) mais de ne pas avoir laissé de clé à la disposition d'un tiers ou de ne pas l'avoir restituée spontanément de sorte qu'elle a mis en péril la poursuite des activités de l'ASBL.

Outre le fait que l'employeur n'a jamais précisé de quels documents il aurait été privé dans le cadre de la poursuite des activités de l'ASBL (et qui auraient été conservés dans son bureau uniquement), il est piquant de constater qu'il a fallu attendre le courrier recommandé du 15 mars pour que l'employeur se rende compte que le bureau était fermé et le reproche à Madame L. qui était tout de même absente depuis le 17 février. L'employeur a encore attendu le 25 mars 2022 pour pénétrer dans le bureau alors que la clé avait été retournée par recommandé du 18 mars 2022.

La chronologie mentionnée supra démontre le caractère totalement farfelu du grief fait par l'employeur.

Aucune faute ne peut non plus être reprochée à Madame L. en ce qui concerne la détention, à son domicile, du mac book pro pendant une période d'incapacité de travail dès lors que :

- Une utilisation privée du matériel informatique n'était pas interdite ;
- Il n'est pas contesté qu'elle avait pour habitude de l'emporter chez elle, notamment depuis le télétravail imposé dans le cadre de la pandémie COVID.

Il appartenait à l'employeur de le lui réclamer s'il n'entendait pas qu'elle en bénéficie durant la période d'incapacité.

- Quant à sa venue dans les locaux de l'ASBL le 23/02 de 16h36 à 17h11 :

Le caractère fautif de sa venue n'est pas établi dès lors que la travailleuse prétend être venue retirer quelques effets personnels et faire du rangement.

L'employeur ne rapporte pas la preuve qu'elle aurait soustrait un quelconque matériel de l'ASBL ou en aurait profité pour adopter le moindre comportement nuisible aux intérêts de l'ASBL.

La durée de la visite coïncide d'ailleurs tout à fait avec le souci légitime qu'elle vante de récupérer des effets personnels et mettre un peu d'ordre dans son bureau.

En raison de l'origine de l'incapacité de travail liée aux conditions de travail, singulièrement le désaveu par la direction auprès de ses collègues, il était évidemment plus aisé et même raisonnable qu'elle se rende sur le lieu de travail en dehors des heures d'ouverture, évitant par là même d'affronter lesdits collègues.

- Quant à la tenue de formations pendant des journées complètes durant l'incapacité de travail alors qu'elle se dit dans l'incapacité physique et mentale d'exercer son activité professionnelle :

La lettre de motivation du congé pour motif grave ne vise aucune date précise mais l'emploi du pluriel sous-entend la tenue de plusieurs formations.

Ultérieurement, l'employeur vise uniquement la date du 24 mars 2022 (pièce 31 de son dossier) soit une formation intitulée 'travail social et créativité' dispensée de 9h30 à 16h30.

L'activité accessoire de Madame L. est connue de son supérieur hiérarchique à tout le moins.

A supposer que le CA n'en ait pas eu connaissance, Madame L., à défaut de clause d'exclusivité dans son contrat de travail, n'avait aucune obligation de solliciter une autorisation quelconque de son employeur pour exercer une activité accessoire, y compris durant une période d'incapacité de travail dûment justifiée par certificat médical et non couverte par le salaire garanti.

L'exercice de son activité accessoire le 24 mars 2022 n'est pas de nature à remettre en cause la réalité de son incapacité de travail au sein de l'ASBL IFI.

Il appartenait à l'employeur de faire contrôler la réalité de l'incapacité s'il avait un doute quant à celle-ci.

L'employeur ne peut raisonnablement faire semblant d'ignorer que l'incapacité de travail était liée aux conditions de travail au sein de l'ASBL IFI uniquement comme en atteste le certificat médical remis et les propos tenus par Madame L. lors de l'AG du 16 février.

Il n'y a aucune incompatibilité à ce que Madame L. soit en reconnue incapable d'exercer sa fonction au sein de l'ASBL mais capable d'exercer son activité accessoire, d'autant qu'elle a sollicité et obtenu l'autorisation du médecin conseil pour ce faire puisque l'employeur ne payait plus le salaire garanti à la date du 24 mars.

- Quant à l'exercice d'une activité accessoire durant 5 journées rémunérées par l'ASBL IFI :

L'employeur reproche la tenue d'une formation sur les outils d'orientation pour un public en perte de repères les jeudi 25 et mardi 30 novembre 2021 de 9h30 à 16h30 (pièces 32 et 33 de son dossier) alors que les feuilles de prestation et de paie renseignent des prestations de Madame L. en faveur de l'ASBL IFI. La pièce 33 n'est toutefois que l'annonce des dates de formation.

Il ressort de la pièce 18.2 de Madame L. que, si la formation du 25 novembre s'est bien tenue, la formation du 30 novembre a été post posée à la demande de Madame L. (demande du 29 novembre 2021) qui a bien travaillé pour le compte de l'ASBL IFI ce jour là notamment pour pallier à l'absence de la direction et de celle d'une collègue (pièce 18.4 de son dossier).

In tempore non suspecto, le 21 octobre 2021, Madame L. avait en outre sollicité l'autorisation de poser des congés les 25 et 30 novembre notamment (pièce 18.1 de son dossier).

Il s'avère que ces deux journées ont finalement été converties comme des jours de récupération dès le 26 novembre 2021 et que la journée du 30 novembre a été annulée.

C'est en vain que l'employeur remet en cause le système de récupération des minutes / heures supplémentaires dès lors qu'il était pratiqué notamment sur base d'une pointeuse et que Madame L. était bien soumise à la loi sur la durée du temps de travail.

Une indemnité compensatoire de préavis est donc due.

Madame L. sollicite une somme brute de 6.937,08 € à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 30 mars 2022.

Ce montant est contesté en vain par l'ASBL IFI en ce qui concerne l'utilisation privée de l'ordinateur portable dont l'utilisation était, à tout le moins implicitement, permise. Le montant de 25 €/ mois est raisonnable.

L'ASBL IFI est donc condamnée à payer à Madame L. un montant brut de 6.937,08 €.

3. Quant à l'indemnité pour licenciement discriminatoire ou manifestement déraisonnable à titre subsidiaire :

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 a pour objet, aux termes de son article 1^{er}, d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement.

L'article 2.1 de la Directive définit le « principe de l'égalité de traitement » comme : « l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1^{er} », l'article 2.2 précisant ce qui suit : « Aux fins du paragraphe 1 :

a) *une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1^{er};*

b) *une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que :*

i) *cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ou que*

ii) *dans le cas des personnes d'un handicap donné, l'employeur ou toute personne ou organisation auquel s'applique la présente directive ne soit obligé, en vertu de la législation nationale, de prendre des mesures appropriées conformément aux principes prévus à l'article 5 afin d'éliminer les désavantages qu'entraîne cette disposition, ce critère ou cette pratique ».*

Suivant son article 3 c), cette Directive « s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne :

c) *les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération ».*

La Belgique a transposé cette Directive par l'adoption de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

L'objectif de cette loi est de créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée notamment sur l'état de santé actuel ou futur ou un handicap dans le cadre de relations de travail - en ce compris le licenciement -, tant dans le secteur public que privé.

Cette loi interdit toute forme de discrimination fondée sur l'un des critères protégés – à savoir 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, l'origine sociale, l'article 14 précisant que « la discrimination s'entend de :

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;
- un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée ».

La loi différencie, en son article 4, 6° à 9°, la « distinction » de la « discrimination », qui est une distinction qui ne peut être justifiée. Ces notions sont définies comme

suit :

« 6° 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;

7° discrimination directe : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

8° 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;

9° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II ».

La loi prévoit que l'employeur peut dans certaines limites justifier des distinctions directes ou indirectes.

L'article 7 prévoit que :

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

Toutefois, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophie ou un handicap ne peut être justifiée que par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes (article 8 §1er).

L'article 8 §2 définit l'exigence professionnelle essentielle et déterminante comme :

- une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et ;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante (article 8 §3).

Les justifications dans le cadre des distinctions indirectes sont organisées par l'article 9 qui précise :

« Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte,

- 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; ou,
- à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place ».

La loi du 10 mai 2007 organise des dispositifs de protection, dont la possibilité pour la victime de réclamer une indemnisation à l'auteur de la discrimination qui équivaut

à une indemnité forfaitaire égale à six mois ou trois mois de rémunération ou à une indemnité qui couvre la réalité du préjudice à charge pour la victime d'en démontrer l'étendue (article 18).

Enfin, l'article 28 de la loi du 10 mai 2007 organise un partage de la charge de la preuve entre les parties, dans le cadre d'une demande fondée sur cette loi :

- il appartient dans un premier temps au demandeur d'invoquer des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés ;
- si de tels faits sont invoqués, il appartiendra alors au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.

A ce sujet, il faut encore préciser qu'aux termes de l'article 28 §§ 2 et 3 de la loi, « § 2. Par faits qui permettent 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 de 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 défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence ;

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

- 1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

- 2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

- 3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable ».

Cette règle de partage de la preuve, qui existait déjà dans la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination, n'est pas comme telle une invention du législateur belge mais trouve son origine dans différentes directives européennes (voir notamment 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 8 de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, 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, article 9 de la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et des services).

A l'occasion d'une autre directive visant l'égalité de traitement (directive 2006/54 du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)), il a été souligné dans le cadre du 30ème considérant que :

«L'adoption de règles relatives à la charge de la preuve joue un rôle important en ce qui concerne la possibilité de mettre effectivement en œuvre le principe de l'égalité de traitement. Comme la Cour de justice l'a affirmé, il convient donc de prendre des dispositions de telle sorte que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse dès qu'il existe une apparence de discrimination, sauf pour les procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance nationale

compétente. Il y a toutefois lieu de préciser que l'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte demeure de la compétence de l'instance nationale concernée, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales. En outre, il revient aux États membres de prévoir, quel que soit le stade de la procédure, un régime probatoire plus favorable à la partie demanderesse».

La difficulté de la personne s'estimant victime d'une discrimination d'apporter la preuve requise a déjà donné lieu à de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne :

- Ainsi, celle-ci a souligné que lorsqu'il s'agit de juger si une mesure constitue une discrimination directe, il appartient à la juridiction de tenir compte de l'ensemble des circonstances pertinentes de l'affaire, dont notamment la circonstance que la personne à qui une discrimination était reprochée s'était abstenue de produire certaines preuves à la demande de la juridiction (CJUE, Affaire *Chez*, 16 juillet 2015, C-83/14) ;

- Dans le cadre d'une autre affaire dans laquelle une personne s'estimait victime d'une discrimination à l'embauche en raison de son sexe, de son âge et de ses origines ethniques, la Cour de justice de l'Union européenne a par ailleurs précisé ce qui suit en ses attendus 46 et 47:

« Les articles 8, paragraphe 1, de la directive 2000/43, 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78 et 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54 doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne prévoient pas le droit, pour un travailleur alléguant de façon plausible qu'il remplit les conditions énoncées dans un avis de recrutement et dont la candidature n'a pas été retenue, d'accéder à l'information précisant si l'employeur, à l'issue de la procédure de recrutement, a embauché un autre candidat. Toutefois, il ne saurait être exclu qu'un refus de tout accès à l'information de la part d'une partie défenderesse peut constituer l'un des éléments à prendre en compte dans le cadre de l'établissement des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Il incombe à la juridiction de renvoi, en prenant en considération toutes les circonstances du litige dont elle est saisie, de vérifier si tel est le cas dans l'affaire au principal » (CJUE, Affaire *Meister*, 19 avril 2012, C-415/10).

Plus récemment, la Cour de justice a prononcé un arrêt concernant une travailleuse s'estimant victime d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe, dont l'attendu 56 met en évidence qu'il convient d'apprécier avec une certaine souplesse les preuves de l'apparence d'une discrimination à apporter:

« Eu égard, notamment, à la nécessité d'assurer l'effet utile de l'article 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54, cette disposition doit être interprétée, ainsi que l'a relevé M. l'avocat général au point 63 de ses conclusions, en ce sens qu'elle permet à un travailleur s'estimant lésé par une discrimination indirecte fondée sur le sexe d'étayer une apparence de discrimination en se fondant sur des données statistiques générales concernant le marché du travail dans l'État membre concerné, dans le cas où il ne saurait être attendu de l'intéressé qu'il produise des données plus précises relatives au groupe de travailleurs pertinent, celles-ci étant difficilement accessibles, voire indisponibles » (CJUE, Affaire *Schuch-Ghannadan*, C-274-18).

Les auteurs de la proposition de loi ayant donné lieu à la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination ont justifié la règle de partage de la preuve par la position de faiblesse dans laquelle se trouve la victime de la discrimination par rapport à l'auteur de l'acte (Proposition de loi tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Session de 2001-2002, Document législatif n°2-12/15, p. 2).

Ainsi que mentionné lors des travaux parlementaires ayant abouti aux lois anti-discrimination du 10 mai 2007, *"chacune des trois lois comportent un chapitre identique relative au renversement de la charge de la preuve. A dire vrai, il s'agit davantage d'un "partage de la charge de la preuve". Au plaignant, il appartiendra de produire des faits ou tout autre élément de preuve susceptibles de faire naître une présomption de discrimination (prima facie case; au défendeur, il appartiendra alors de renverser cette présomption. Ainsi compris, ce partage de la charge de la preuve a reçu le fiat de la Cour d'arbitrage (arrêt 157/2004, pt B.84)*

Ainsi que mentionné par les textes de lois proposés, ce partage de la charge de la preuve a vocation à s'appliquer à toute procédure juridictionnelle visant à la mise en œuvre desdites lois – en ce compris les procédures ordinaires menées devant les juridictions civiles et les procédures menées devant le Conseil d'Etat, à l'exception des procédures pénales.

Les faits et autres éléments de preuve susceptibles de faire naître la présomption de discrimination peuvent être de toute nature. Les textes proposés, dans la lignée de la loi du 25 février 2003, en mentionnent deux, à titre exemplatif: les statistiques et les tests de situation" (Chambre des représentants de Belgique, Projet de loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, Doc 51,2722/001, pp. 5 et 6).

La Cour constitutionnelle a également relevé ce qui suit dans un arrêt 17/2009 du 12 février 2009 (considérant B93.3):

"A cet égard, il convient avant tout de constater 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 a donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires. La charge de la preuve incombe dès lors en premier lieu à la victime (notamment Doc. parl., Chambre, 2006-2007, DOC 51-2720/009, p. 72).

Les faits avancés doivent être suffisamment graves et pertinents. Il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites. Pour ce faire, elle peut par exemple démontrer que sa situation est comparable à celle d'une personne de référence (article 30, § 2, 2, de la loi anti-racisme, article 28, § 2, 2*, de la loi générale anti-discrimination et article 33, § 2, 2*, de la loi « genre »), c'est-à-dire une personne qui n'est pas caractérisée par un des motifs mentionnés dans les lois attaquées et qui est traitée différemment par le défendeur.*

Les faits précités ne peuvent toutefois avoir un caractère général, mais doivent pouvoir être imputés spécifiquement à l'auteur de la distinction. Dès lors que, selon les dispositions attaquées, les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes caractérisées par un des motifs mentionnés dans les lois attaquées font naître une présomption de discrimination directe (article 30, § 2, 1, de la loi anti-racisme, article 28, § 2, 1*, de la loi générale*

anti-discrimination et article 33, § 2, 1*, de la loi « genre »), cette récurrence doit exister dans le chef de ces personnes.

Il doit en être de même pour les faits qui peuvent faire présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un des motifs mentionnés dans les lois attaquées. Il ne suffit pas de démontrer sur la base de statistiques qu'un motif apparemment neutre lèse des personnes caractérisées par un motif mentionné dans les lois attaquées. Il faut démontrer en outre que le défendeur était conscient de cette situation. Les données statistiques doivent par ailleurs satisfaire à certaines exigences de qualité pour que le juge puisse en tenir compte (...).

En l'espèce, la seule circonstance que Madame L. ait été licenciée pour motif grave durant une période d'incapacité de travail ne permet pas de présumer qu'elle a été licenciée en raison de son état de santé.

La demande principale est non fondée.

A titre subsidiaire, Madame L. sollicite que son licenciement soit déclaré manifestement déraisonnable.

La CCT n°109 concernant la motivation du licenciement prévoit, en son article 8, que : « Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. » .

Selon le tribunal du travail du Hainaut, division Mons : « Le contrôle du tribunal, dans l'hypothèse d'une demande d'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable, porte sur les éléments suivants :

- sur les motifs de licenciement qui doivent s'inscrire dans une des catégories précitées (conduite, aptitude ou nécessités du fonctionnement de l'entreprise) ;
- sur la réalité des motifs qui doit être démontrée par l'employeur et partant d'examiner si le travailleur avance des éléments de nature à contester l'exactitude des motifs invoqués ;
- sur l'existence du lien causal entre les motifs constatés et la rupture du contrat, dès lors que le tribunal constate que les motifs sont établis (C.T. Liège, div. Neufchâteau, 10 mai 2017, R.G. 2016/AU/24) ;
- enfin, sur l'usage par l'employeur de son pouvoir de licencier de manière raisonnable et proportionnée.

Dès lors que l'employeur ne franchit pas une de ces étapes, le licenciement est manifestement déraisonnable » (TT Hainaut, div. Mons, 9 avril 2018, RG 14/1629/A et 14/1630/A, www.terralaboris.be).

Il s'agit donc de vérifier si les motifs invoqués par l'employeur :

- entrent dans une des trois catégories de motifs définies par la C.C.T. n° 109 (critère de légalité),
- sont exacts (critère de réalité),
- s'ils constituent la cause réelle du licenciement (critère de causalité),
- et s'ils sont suffisamment pertinents pour justifier le licenciement (critère de légitimité ou de proportionnalité).

Comme le relève le tribunal du travail de Bruxelles, en son jugement du 14 juin 2019 (RG 18/336/A), il s'agit d'un raisonnement par progression : dès que la condition précédente n'est pas remplie, le licenciement devient manifestement déraisonnable.

Il faut encore rajouter qu'il s'agit d'un contrôle strict et non d'un contrôle marginal, pour ce qui est de la réalité du motif invoqué.

Le commentaire de la disposition susvisée, contenu dans la convention collective de travail n° 109, enseigne que :

- le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement mais sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable ;
- l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable ; il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable et qu'il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager ;
- le juge est investi d'un contrôle marginal dans la mesure où le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose) ; l'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge ; ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge.

L'article 10 de la CCT 109 prévoit les règles de preuve :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- *Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*
- *Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*
- *Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. ».*

En l'espèce, les motifs invoqués par l'employeur dans le courrier de licenciement pour motif grave sont soit grandement inexacts comme indiqué supra, avec la circonstance que l'employeur tente sciemment de leur donner une gravité et une portée qu'ils n'ont pas.

Les faits invoqués – à tort – comme motif (grave) de licenciement ne sont pas, à l'estime du tribunal, la cause réelle du licenciement qui trouve ses prémices dès qu'elle

a exprimé, avec Monsieur V, son malaise et l'impossibilité de poursuivre sa fonction suite au désaveu de la direction dont elle a été victime le 21 janvier.

L'employeur invoque en outre longuement, dans ses conclusions, le rapport de LIANTIS qui a été porté à sa connaissance lors d'un CA du 21 mars 2022 soit quelques jours avant le CA qui décide du licenciement pour motif grave.

Ce rapport est manifestement l'élément déclencheur, même s'il n'est nullement accablant pour Madame L.

Si le CA estimait que le style de management pratiqué par Monsieur V, et/ou Madame L. n'était plus en adéquation avec ses choix, il suffisait de les licencier moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, sans chercher à reprocher à cette dernière des griefs futiles montés en épingle et/ou non établis.

Le licenciement est par conséquent manifestement déraisonnable.

Le montant maximal de l'indemnité est retenu dès lors que :

- l'employeur a invoqué des motifs qu'il devait raisonnablement savoir inexacts ;
- l'employeur, malgré le dossier de pièces produit par la travailleuse, maintient contre vent et marée des griefs inexistantes (formation du 30 notamment) ;
- l'employeur a manifestement tenté de se débarrasser à bas prix d'un travailleur dont le profil ne correspondait potentiellement plus à ses attentes ;
- l'employeur a assimilé Madame L. à Monsieur V qui semblait davantage être l'élément qui le perturbait le plus car assistant aux réunions du conseil d'administration.

4. Quant à la prime de fin d'année prorata temporis :

Dès lors que le tribunal estime le licenciement pour motif grave non justifié, la prime de fin d'année prorata temporis est due.

Madame L. sollicite une somme brute de 438,46 € à titre de prime de fin d'année prorata temporis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 30 mars 2022.

L'ASBL IFI s'en réfère à justice.

5. Quant aux dépens :

Les dépens sont mis à charge de la partie qui succombe, soit l'ASBL IFI.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,
STATUANT CONTRADICTOIREMENT,**

Dit la demande principale recevable et fondée dans la mesure ci-après :

Condamne l'ASBL IFI à payer à Madame Samira L. :

- la somme brute de 6.937,08 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 30 mars 2022 ;
- la somme brute de 14.741,30 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 30 mars 2022 ;
- la somme brute de 438,46 € à titre de prime de fin d'année, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 30 mars 2022 ;

Condamne l'ASBL IFI à rembourser à Madame L. la somme de 24 € et à lui payer une indemnité de procédure de 3.000 €.

Ainsi rendu et signé par la deuxième chambre du Tribunal du Travail du Hainaut, division de Tournai, composée de :

Géraldine P. juge président la deuxième chambre ;
Eric V. , juge social suppléant au titre d'employeur ;
Pascale S. , juge social au titre d'employé ;
Virginie S. greffier.

Monsieur Eric V. , juge social suppléant au titre d'employeur, et Madame Pascale S. , juge social au titre d'employé, étant dans l'impossibilité de signer le jugement au délibéré duquel ils ont participé, celui-ci est signé, conformément à l'article 785, alinéa 1^{er} du Code judiciaire, par le magistrat ayant présidé l'audience.



V. S.



P. S.

E. V.



G. P.

Et prononcé en audience publique de la deuxième chambre du tribunal précité, le 15 septembre 2023, par Géraldine P. juge, président la deuxième chambre, avec l'assistance de Virginie S. greffier.



V. S.



G. P.