



Expédition

| |
|--|
| Numéro du répertoire 2024 / 1626 |
| Date du prononcé 24 juin 2024 |
| Numéro du rôle 2021/AB/547 |
| 19/843/A |

| |
|------------|
| Délivrée à |
| le |
| € |
| JGR |

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00003892144-0001-0028-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

ASBL GIAL/ i-CITY ASBL, dont le siège est établi à 1000 Bruxelles, Rue des Halles 4, B.C.E.
0449.971.914,

partie appelante,

ayant pour conseils Maître B P et Maître T H et comparaisant par
Maître T H et Maître G H , avocats à 1000 Bruxelles

contre :

G V , R.N. , domiciliée à

partie intimée,

ayant pour conseil Maître P J et comparaisant par Maître T d ,
avocats à 1040 Bruxelles

*

*

*



1. La procédure devant la Cour du travail

1.

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- les jugements rendus contradictoirement par la première chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 13 novembre 2020 (R.G. n°19/843/A ; rép. n°2020/013092) et le 2 avril 2021 (R.G. n° 19/843/A ; rép. n° 2021/004499),
- la requête d'appel reçue le 14 juillet 2021 au greffe de la Cour,
- les conclusions de Madame V G déposées les 28 octobre 2021, 5 septembre 2022 et 25 avril 2023,
- les conclusions de l'ASBL GIAL i-City (ci-après « i-City ») déposées les 1^{er} avril 2022 et 20 février 2023,
- les dossiers de pièces déposés par les parties,
- l'avis écrit déposé par Monsieur H F , avocat général près la Cour du travail de Bruxelles, et exposé oralement à l'audience du 17 avril 2024,
- les répliques écrites déposées par les parties.

2.

Les parties ont comparu à l'audience publique du 17 avril 2024. Elles n'ont pas pu être conciliées. La cause a été plaidée et les débats ont été clos après les plaidoiries.

Monsieur H F , avocat général près la Cour du travail de Bruxelles, a rendu à cette audience un avis oral, appuyé par un avis écrit déposé après la clôture des débats.

Les parties ont été informées qu'elles avaient le choix soit de répliquer oralement et immédiatement, soit de répliquer par écrit dans un délai fixé par la cour. Elles ont fait choix de répliquer par écrit. La Cour leur a accordé un délai d'un mois, jusqu'au 17 mai 2024, pour déposer leurs répliques écrites au greffe.

La partie intimée a déposé des répliques écrites le 29 avril 2024.

La cause a été prise en délibéré le 17 mai 2024, au terme du délai accordé par la Cour pour le dépôt des répliques écrites au greffe.

La partie appelante a déposé des répliques écrites le 20 mai 2024, soit en-dehors du délai accordé par la Cour et après la prise en délibéré de l'affaire. Ces répliques ne seront dès lors pas prises en considération par la Cour.

3.

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



2. Les demandes originaires et le jugement dont appel

2.1. Les demandes originaires

4.

Par sa requête déposée auprès du Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 26 février 2019, Madame V G demandait la condamnation de i-City à lui payer les sommes suivantes :

- 69.978,34 € bruts à titre d'indemnité pour discrimination,
- 874,74 € nets à titre de retenue illégale,
- les intérêts sur ces montants depuis le 12 décembre 2018,
- les dépens.

À titre subsidiaire, Madame V G demandait la condamnation de i-City au paiement de la somme de 45.755,07 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

5.

Par voie de conclusions, i-City demandait le rejet des demandes de Madame V G et, à titre subsidiaire, la réduction de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à trois semaines de rémunération.

i-City a également formulé une demande reconventionnelle en vue d'obtenir la condamnation de Madame V G au paiement de la somme de 874,74 € nets à titre de réparations d'un véhicule, à majorer des intérêts à partir du 21 janvier 2019.

2.2. Les jugements dont appel

6.

Par un jugement avant-dire-droit prononcé le 13 novembre 2020, la 1^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles a ordonné la production de documents conformément aux articles 877 et suivants du Code judiciaire.

Par un jugement définitif du 2 avril 2021, la 1^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, statuant contradictoirement, décide ce qui suit :

« Déclare les demandes de Madame V G fondées ;

Déclare la demande reconventionnelle de i-City non fondée ;

Condamne i-City à payer à Madame G les sommes suivantes :

PAGE 01-00003892144-0004-0028-01-01-4



- 69.978,34 € bruts à titre d'indemnité pour discrimination ;
- 874,74 € nets à titre de retenue illégale ;

Précise que ces sommes sont à majorer des intérêts à dater du 12.12.2018 ;

Condamne i-City aux dépens, liquidés par Madame G à la somme de 3.600,00 €, et lui délaisse ses propres dépens ;

La condamne également à la somme de 20,00 € à titre de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Constate que le présent jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours, mais sans exclure la possibilité d'un cantonnement ».

3. Les demandes en appel

7.

Par sa requête d'appel déposée le 14 juillet 2021, i-City demande la mise à néant du jugement du 2 avril 2021 en toutes ses dispositions. Au terme de ses conclusions de synthèse d'appel, i-City formule ses demandes comme suit :

« Déclarer la demande originaire de Madame G recevable, mais non fondée et en conséquence,

- *Débouter Madame G de sa demande d'indemnisation pour discrimination à l'état de santé ;*
- *Débouter Madame G de sa demande formulée à titre subsidiaire d'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable*
- *Débouter Madame G de sa demande de remboursement de 874,74 € nets à titre de réparation d'une retenue sur rémunération ;*
- *Subsidiairement, sur ce dernier point, condamner Madame G au paiement de la somme de 874,74 € à augmenter des intérêts compensatoires au taux légal à dater du 21 janvier 2019 (date de remise du véhicule) ;*
- *Condamner Madame G aux entiers dépens des deux instances en ce compris l'indemnité de procédure évaluée à son montant de base, soit 4.500 euros par instance ».*



8.

Au terme de ses conclusions de synthèse d'appel, Madame V G demande à la Cour de déclarer l'appel formé par i-City si recevable, non fondé. Elle demande de :

« Confirmer les jugements entrepris en toutes leurs dispositions et en conséquence condamner l'asbl i-City au paiement de :

- *la somme 69.978,34 € bruts au titre d'indemnité pour discrimination sur la base de l'état de santé, et subsidiairement, la somme de 45.755,07 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération ;*
- *la somme de 874,74 € nets illégalement retenue sur le montant de l'indemnité compensatoire de préavis,*

Montants à majorer des intérêts légaux à compter du 12 décembre 2018, date de la rupture des relations de travail, puis des intérêts judiciaires, et ce jusqu'à complet paiement

Condamner l'asbl i-CITY/GIAL aux entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à la somme de 4.500,00 € par instance ».

4. Les faits

9.

L'ASBL GIAL i-City (ci-après « i-City ») assume le rôle de centre informatique de la Ville de Bruxelles en lui fournissant des services et solutions logicielles sur mesure, des conseils et de l'assistance téléphonique ou directement sur site.

Les statuts définissent l'objet social de la manière suivante :

« GIAL / i-City a pour objet social la gestion, le développement et l'exploitation d'applications informatiques, bureautiques et de télécommunication d'intérêt public et/ou à destination de toute entité rendant un service au public de manière désintéressée, ainsi que de réduire la fracture numérique au sein de la population »¹.

10.

Madame V G est entrée au service de i-City le 23 novembre 2015 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité de directrice des ressources humaines, dans un régime de travail de 19/20^{èmes} ².

¹ Pièce 1 du dossier de i-City.

² Pièce 2 du dossier de i-City et pièce 1 du dossier de Mme G



Selon l'organigramme produit, la directrice générale de i-City est assistée par les cinq directeurs des départements Delivery, Service, Run, Finance & Controlling, HR & Comm. Toujours selon cet organigramme, la fonction de directrice HR & Comm de Madame V G englobe la responsabilité de quatre sous-services : HR Services, Communication, Web Content, Reception³. Au total, huit personnes travaillaient sous l'autorité de Madame V G⁴.

Le descriptif de la fonction de Madame V G stipule la finalité de celle-ci comme suit :

« Finalité : gérer l'ensemble des activités liées à la GRH de Gial. Responsable des principaux axes de la GRH : planification des ressources (inclus recrutement/sélection), plans de succession/gestion des talents, évaluation) ; gestion de la performance et des compétences (inclus formation) ; gestion des relations sociales (inclus CPPT/CE et résolution de conflits) ; communication interne ; l'administration RH (toutes les activités transactionnelles liées aux contrats de travail ; payroll, véhicules de société, assurances et procédures RH, reporting...). Propose la politique de rémunération. Responsable du secrétariat général et de l'accueil GIAL et des cahiers des charges (partie métier) liés à HR »⁵.

Les « connaissances et aptitudes générales » requises pour la fonction sont présentées comme suit :

« Connaissances approfondies et expérience substantielle dans des domaines complexes techniques ou spécialisés (de 5 à 12 ans). Introduit des pratiques et des idées innovantes externes par rapport à des techniques et méthodes complexes ».

Les tâches inhérentes à la fonction sont présentées comme suit :

« Impact visible sur les résultats. Interprète de vastes programmes et plans d'actions impactant l'organisation et prend des décisions tactiques sur leur mode de mise en œuvre. Coordination d'activités stratégiques au niveau de l'organisation ».

Ces tâches qualifiées de « stratégiques » sont confirmées par un descriptif de tâches rédigé par Madame V G⁶.

³ Pièce 28 du dossier de i-City.

⁴ Pièce 42 du dossier de i-City.

⁵ Pièce 35 du dossier de i-City.

⁶ Pièce 15 du dossier de Mme G . Ce document est présenté dans l'inventaire du dossier de pièces de Mme G comme un « document établi par Mme G reprenant la répartition des tâches entre les membres de l'équipe RH et traitant de la réception et du service communication ». A l'audience du 17 avril 2024, Mme G n'a pas pu dire quand elle a établi ce descriptif.



i-City expose en outre, sans être contredite, que Madame V G était membre du comité exécutif⁷ (le « Comex ») qui réunit la CEO et ses adjoints et qu'elle était vice-présidente du comité pour la prévention et la protection au travail.

Au 31 décembre 2017, i-City comptait 127 collaborateurs⁸.

Au 31 décembre 2018, i-City comptait 142 collaborateurs⁹

11.

Les parties exposent deux difficultés spécifiques qui ont dû être traitées par i-City dans les années 2017 et 2018¹⁰ :

- d'une part, à la suite d'un audit réalisé en 2017, il est apparu que des violations de la législation en matière de marchés publics avaient été commises, notamment en ce qui concerne les ressources humaines ;
- d'autre part, d'avril à septembre 2018, i-City a fait l'objet d'un vaste contrôle de l'ONSS relatif aux frais professionnels forfaitaires et au remboursement des frais d'internet à domicile.

Le service des ressources humaines, dirigé par Madame V G , a mené un travail de fond, à partir de l'été 2017, pour rencontrer ces deux problématiques.

En janvier 2017, la rémunération mensuelle brute de Madame V G est portée à 7.500,00 €.

12.

Le 28 mars 2018, Madame V G remet un certificat médical attestant de son incapacité de travail jusqu'au 13 avril 2018. Madame V G précise que le motif de l'incapacité est un burn-out, ce qui n'est pas contesté par i-City. L'incapacité de travail sera ensuite prolongée de mois en mois jusqu'au 16 septembre 2018¹¹.

Madame V G reprend le travail dans le cadre d'un temps partiel médical le 17 septembre 2018.

⁷ Ceci est confirmé par la pièce 15 du dossier de Mme G

⁸ Pièce 15 du dossier de i-City.

⁹ Pièce 16 du dossier de i-City.

¹⁰ Ces problématiques sont expressément visées dans le rapport de gestion 2018 de i-City, pièce 14 du dossier de i-City.

¹¹ Pièce 5 du dossier de i-City.



Le 31 octobre 2018, après un mois et demi de prestations à temps partiel, Madame V G retombe en incapacité de travail. Le dernier certificat médical déposé fait état d'une incapacité de travail jusqu'au 31 décembre 2018.

13.

Entre-temps, le 11 avril 2018, i-City conclut un contrat de consultance avec la SPRL Orange Clignotant, gérée par Madame M D¹². Cette dernière avait déjà travaillé au sein du département RH de i-City pendant huit mois de juillet 2015 à mars 2016.

Le préambule du contrat de consultance dispose :

« Le département RH du GIAL doit faire face à une charge de travail accrue dans les prochaines semaines.

Cette charge de travail est accentuée par l'absence à durée indéterminée du directeur de ce département.

Le GIAL souhaite bénéficier des compétences du consultant pour assister son équipe RH face à cette charge de travail exceptionnelle ».

Selon l'article 1 du contrat de consultance :

« La mission du manager consiste à intégrer l'équipe RH du GIAL pour l'assister dans les tâches de ce département, notamment :

- *Recrutement de nouveaux membres du personnel ;*
- *Soutien à la direction dans le litige qui oppose le GIAL à l'ONSS ;*
- *Soutien à la direction pour la révision du règlement d'ordre intérieur du CE et du CPPT ;*
- *Toute tâche relevant de la Direction des Ressources Humaines ».*

Par un avenant conclu le 13 août 2018, la mission de Madame M D en qualité de manager ad interim est prolongée *« durant la période complémentaire d'incapacité de travail du directeur du département Rh, jusqu'à la date de son retour ou dans l'attente du recrutement d'un successeur, complétée d'une période de handover et accompagnement de 6 semaines »*¹³.

14.

Par courriers ordinaire et recommandé du 12 décembre 2018, i-City notifie à Madame V G son licenciement moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

¹² Pièce 12 du dossier de i-City.

¹³ Pièce 13 du dossier de i-City.



La lettre de congé expose :

« Cette décision a été prise en raison des perturbations occasionnées par la répétition de vos absences (certes non fautives) sur le fonctionnement du service RH ainsi que, plus largement, du GIAL compte tenu de la fonction de responsable des ressources humaines que vous occupez.

En effet, depuis le début de cette année 2018, vous avez été très peu présente dans vos fonctions et notamment durant toute la période où des contrôles ONSS ont eu lieu, soit de mars à fin septembre 2018.

En septembre 2018, vous avez repris vos fonctions dans le cadre d'un mi-temps médical et, depuis fin octobre 2018 vous avez rentré un certificat médical vous couvrant à tout le moins jusqu'à la fin de l'année.

Au total, vos absences pour raison médicale représentent, depuis le 28 mars jusqu'au 30 novembre 2018, 157 jours de travail.

Ces absences perturbent l'organisation du travail et du service RH qui ne rencontre pas, en conséquence, les attentes de l'employeur.

En effet, comme vous le savez, le GIAL a été chargé du plan de transformation de l'IT de la Ville de Bruxelles.

Cette tâche, de par son ampleur, impacte la structure et le cadre de notre ASBL qui se trouve en forte croissance, avec l'engagement de 9 personnes en 2018 et, actuellement, plus de 10 postes encore vacants.

Dans ce contexte de développement, et de manière générale, en vue d'un fonctionnement optimal du service RH, l'association se doit de disposer d'un service RH présent, fiable, efficace et rigoureux pour mener à bien non seulement les recrutements précités, mais aussi l'intégration du nouveau personnel et la gestion des nombreuses personnes déjà en fonction.

En raison de votre absence, le service RH n'est pas au complet et ne peut, dès lors, assumer de manière complète les différentes tâches attendues de lui.

En effet, la charge de travail qui vous incombait est soit reportée sur les autres membres du service soit reportée sur les autres agents.

C'est également en raison de la nature de la fonction de responsable des ressources humaines – outre la nature et répétition de vos absences – que la possibilité de



procéder à un éventuel remplacement efficace s'en trouve compliquée, tant le rôle de directeur des ressources humaines comporte des aspects intuitu personae.

Le GIAL a, certes, procédé à un recrutement ad interim durant votre absence. Celui-ci ne permet toutefois pas d'atteindre les objectifs que peut espérer l'employeur en raison du caractère par essence éphémère d'une telle relation.

En effet, la fonction que vous occupez revêt une importance particulière en ce qu'elle est porteuse de l'image du GIAL auprès des agents.

Il est, partant, essentiel pour le GIAL que la personne à la tête du service des ressources humaines soit présente pour remplir effectivement et complètement ses fonctions.

Il en est d'autant plus ainsi que, comme vous le savez, le service RH est actuellement fortement sollicité pour la gestion de nombreuses questions posées par les organismes de sécurité sociale sur des éléments qui auraient dû être portés par le service RH à la connaissance du Conseil d'administration.

Le GIAL estime qu'en l'état, le service RH, en raison de vos nombreuses absences, ne remplit dès lors pas de manière optimale ses missions telles que le GIAL les conçoit et eu égard aux besoins actuels.

Pour toutes ces raisons, le Conseil d'administration a donc décidé de mettre un terme, à dater de ce jour, à votre contrat de travail, moyennant, sauf ce qui est expliqué plus bas, le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis légale qui, compte tenu de votre ancienneté, est équivalente à treize semaines.

(...) »¹⁴.

A ce courrier, i-City joint une proposition de transaction prévoyant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à cinq mois de rémunération¹⁵.

Par courrier du 19 décembre 2018, Madame V G prend acte de la décision de la licencier et informe i-City du fait qu'elle ne peut marquer son accord sur le contenu de la lettre de licenciement. Elle invite son employeur à prendre contact avec son avocat afin de définir les modalités de la rupture et de l'indemnité¹⁶.

¹⁴ Pièce 6 du dossier de i-City et pièce 2 du dossier de Mme G

¹⁵ Pièce 6 du dossier de i-City et pièce 4 du dossier de Mme G

¹⁶ Pièce 3 du dossier de Mme G

Le formulaire C4 remis à Madame V G indique comme motif précis du chômage : « *Absences non fautives répétées et prolongées entraînant la perturbation du service* »¹⁷.

15.

La transaction proposée par i-City n'ayant pas été signée, Madame V G restitue le véhicule de société le 21 janvier 2019 et l'employeur paie une indemnité compensatoire de préavis correspondant à cinq mois de rémunération en février 2019 dont il déduit un montant de 874,74 € correspondant à une facture de leasing.

Aucune conciliation n'étant intervenue entre les parties, Madame V G introduit la présente procédure judiciaire le 26 février 2019.

5. L'examen de la contestation par la Cour du travail

5.1. Sur la recevabilité de l'appel

16.

L'appel a été introduit dans les formes et délais légaux, dès lors qu'il ne ressort d'aucun élément du dossier que le jugement entrepris aurait été signifié. Il est partant recevable.

5.2. Sur le fond

5.2.1. La demande d'indemnité pour discrimination sur la base de l'état de santé

En droit : discrimination sur la base de l'état de santé – principes applicables

17.

La demande originaire de Madame V G, déclarée fondée par le jugement *a quo*, est formée sur pied de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination qui transpose en droit belge la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

En vertu de son article 5, la loi du 10 mai 2007 s'applique à la relation de travail, notamment en ce qui concerne l'accès à un emploi, les conditions de travail ou la rupture des relations de travail, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

¹⁷ Pièce 5 du dossier de Mme G

En ce qui concerne les relations de travail, la loi s'applique « *entre autres, mais pas exclusivement* » aux « *dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement, la décision de licenciement (...)* »¹⁸.

Dans les domaines qui relèvent de son champ d'application, la loi interdit toute forme de discrimination¹⁹, dont celle fondée sur l'état de santé actuel ou futur du travailleur²⁰.

Les distinctions visées par la loi sont de deux types :

- les distinctions directes qui correspondent à « *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* »²¹ ;
- les distinctions indirectes qui correspondent à « *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* »²².

Il y a discrimination prohibée lorsque la distinction directe ou indirecte ne peut être objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but ne sont ni appropriés ni nécessaires²³. Le critère de nécessité renvoie à un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but poursuivi²⁴.

18.

Dans son avis écrit exposé oralement à l'audience du 17 avril 2024, Monsieur l'avocat général estime que, s'agissant du critère de l'« *état de santé actuel ou futur* », le législateur aurait seulement voulu interdire les tests génétiques prévisionnels et les autres examens médicaux qui portent sur l'état de santé futur. Selon son avis, la loi du 10 mai 2007 ne serait dès lors pas applicable en cas de licenciement justifié par des absences pour incapacité de travail.

La Cour, composée de sièges différents, a indiqué à maintes reprises qu'elle ne partage pas cette interprétation :

« La circonstance qu'en vertu de l'article 38, §§ 1 et 2, de la loi du 3 juillet 1978, un congé puisse être donné par l'employeur pendant la suspension du contrat de travail visée à l'article 31 § 1^{er} (l'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par

¹⁸ Art. 5, § 2, 3°, de la loi du 10 mai 2007.

¹⁹ Art. 14 de la loi du 10 mai 2007.

²⁰ Art. 4, 4°, de la loi du 10 mai 2007, tel qu'applicable au moment du licenciement.

²¹ Art. 4, 6°, de la loi du 10 mai 2007.

²² Art. 4, 8°, de la loi du 10 mai 2007.

²³ Art. 4, 7° et 9°, et art. 7 et 9 de la loi du 10 mai 2007.

²⁴ CT Bruxelles, 9 mars 2023, 2022/AB/518, inédit.



suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat), ne l'autorise pas pour autant à licencier un travailleur en raison de son état de santé actuel ou futur en contravention avec les articles 4 et 14 de la loi du 10 mai 2007 (...).

La Cour ne peut donc pas suivre l'avocat général lorsqu'il affirme dans son avis écrit que la « jurisprudence et la doctrine qui considèrent que le licenciement pendant l'incapacité de travail serait discriminatoire, méconnaissent systématiquement les dispositions précitées de la loi du 3 juillet 1978 »²⁵.

19.

La loi du 10 mai 2007 organise un partage de la charge de la preuve : en vertu de l'article 28, § 1^{er}, de la loi, lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Cette règle de preuve doit, pour être elle-même conforme au principe d'égalité, être interprétée en ce sens 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. [...] (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. »²⁶.

Ainsi, la personne qui s'estime victime de discrimination doit prouver des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. En d'autres termes, elle ne peut se contenter de simplement alléguer des faits²⁷. Il doit s'agir en outre de faits concrets et clairement définis desquels il est possible d'inférer qu'il y a bel et bien discrimination²⁸.

Lorsque la preuve de ces éléments est rapportée, il appartient alors au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination en établissant que la distinction est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires. A défaut, il y aura lieu de considérer que la discrimination est avérée.

²⁵ CT Bruxelles, 23 mai 2023, 2020/AB/171, inédit, et la jurisprudence y citée. Dans le même sens : CT Bruxelles, 18 avril 2023, 2020/AB/3, inédit. Voy. également et notamment CT Bruxelles, 9 janvier 2019, CDS, 2022, p. 32 ; CT Bruxelles, 19 décembre 2023, 2020/AB/420, inédit ; CT Bruxelles, 26 mars 2024, 2022/AB/690, inédit.

²⁶ C. const., 12 février 2009, 17/2009, point B.93.3. Voy. également CT Bruxelles, 13 juillet 2023, 2020/AB/264, inédit.

²⁷ CT Bruxelles, 17 février 2014, JTT, 2014, p. 285 (statuant sur la base de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes qui prévoit un mécanisme probatoire similaire).

²⁸ TT fr. Bruxelles, 13 juin 2016, JTT, 2018, p. 10.



20.

L'indemnisation forfaitaire due en cas de discrimination dans le cadre des relations de travail équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable 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 brute²⁹.

En fait : y a-t-il eu discrimination sur la base de l'état de santé de Madame Ghijssdael ?

1. **L'existence d'une distinction directe sur la base de l'état de santé actuel ou futur**

21.

La Cour est d'avis que n'est pas automatiquement discriminatoire le licenciement décidé à la suite de nombreuses absences pour maladie et de la désorganisation du service qui en découle. Encore faut-il que le travailleur apporte la preuve de l'existence d'un ensemble de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, en l'espèce l'état de santé actuel ou futur.

En l'espèce toutefois, la lettre de licenciement adressée par i-City le 12 décembre 2018 se fonde expressément sur les absences de Madame V G pour maladie pour justifier le licenciement, en se référant à la « nature » et à la répétition des absences. Dans les circonstances particulières de la présente cause, ce ne sont donc pas uniquement les absences qui sont invoquées par i-City, mais la nature de ces absences est également pointée dans la lettre de congé.

Ce constat suffit à admettre que Madame V G apporte la preuve suffisante de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur son état de santé actuel ou futur.

Si besoin en est, on note que ce motif de licenciement est en outre confirmé par le motif précis du chômage mentionné sur le formulaire C4.

Quant au débat sur la notion d'« état de santé actuel ou futur », il est dénué de pertinence en l'espèce dès lors que, au moment du licenciement, Madame V G était en incapacité de travail. C'est donc bien son état de santé « actuel » qui a été invoqué par i-City.

Compte tenu de ces éléments, il y a lieu de considérer que Madame V G établit l'existence de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur son état de santé.

²⁹ Art. 18, § 2, 2°, de la loi du 10 mai 2007.



2. La justification avancée par GIAL/i-City

22.

Il revient dès lors à i-City de rapporter la preuve que la décision de licencier Madame V G reposait sur un but légitime et que les moyens de réaliser ce but étaient appropriés et nécessaires.

▪ Le licenciement poursuivait-il un but légitime ?

23.

i-City expose que le but légitime poursuivi par le licenciement de Madame V G a été de pallier à la désorganisation due à l'absence de celle-ci.

Si la désorganisation de l'entreprise en raison d'absences longues et/ou répétées d'un travailleur peut constituer un motif légitime de licenciement, encore faut-il que l'employeur rapporte la preuve suffisante de cette désorganisation.

Sur la base des pièces produites par i-City, la Cour juge que la désorganisation et les conséquences négatives de l'absence de Madame V G sur le bon fonctionnement du service RH sont établies à suffisance par les éléments suivants :

1) Madame V G occupait une fonction dirigeante stratégique

Il ressort tant du descriptif officiel de la fonction de Madame V G³⁰ que de la description des tâches établie par Madame G elle-même³¹ que la fonction de directrice des ressources humaines occupée par celle-ci était une fonction de cadre supérieure axée essentiellement sur des finalités et tâches stratégiques.

La fonction, telle que décrite *in tempore non suspecto*, ne se limite pas à des tâches opérationnelles, mais implique une vision stratégique au sein de l'organisation.

L'absence pendant une longue durée d'une cadre dirigeante chargée de missions stratégiques pour l'organisation a nécessairement un impact direct sur le fonctionnement des services dont cette cadre a la responsabilité.

Comme il sera constaté ci-après, la collaboration avec une manager *ad interim* peut certes permettre d'assurer le fonctionnement opérationnel d'un département. Par contre, c'est à juste titre que i-City soutient que cette solution ne permet pas d'assurer à moyen ou à long terme les tâches stratégiques qu'implique la fonction.

³⁰ Pièce 35 du dossier de i-City.

³¹ Pièce 15 du dossier de Mme G



2) Madame V G était membre du comité exécutif de i-City

En sa qualité de directrice des ressources humaines, Madame V G était l'une des cinq adjointes directes de la CEO de i-City et était, à ce titre, membre du comité exécutif de l'organisation. Une manager *ad interim* ne peut assumer ce rôle qui est intimement lié aux finalités stratégiques de la fonction.

3) des difficultés ont été rapportées à plusieurs reprises par les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise et du CPPT durant l'absence de Madame V G

i-City dépose de nombreux procès-verbaux des réunions du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) dont il ressort que diverses remarques émises par les représentants du personnel au sein de ces instances n'ont pas fait l'objet d'un suivi adéquat durant l'absence de Madame V G³².

Ainsi notamment :

- trois pv du CPPT de mars et avril 2018³³ font état de demandes concrètes concernant les abonnements Stib et Villo. La réponse de l'employeur a été de signaler que le plan de déplacement est en suspens dans l'attente d'une vision plus large ;
- le pv du CPPT du 23 août 2018 signale : « *« Malaise général dans le Run : les représentants du personnel font remarquer l'existence d'une ambiance délétère dans le département PaaS de l'équipe RUN qui impacte le travail. Ils demandent que des actions soient prises par la direction. Celle-ci propose de tenter la collaboration positive et ira discuter avec la personne en question. Les représentants du personnel attirent l'attention que cette ambiance délétère ne se concentre pas uniquement dans le département PaaS de l'équipe RUN, mais aussi vers d'autres personnes d'autres départements »*³⁴. Dans les pv du 27 septembre 2018 et du 5 novembre 2018³⁵, les représentants du personnel s'interrogent sur le suivi puis regrettent le manque d'action entreprise par la direction pour ce département Run.

i-City précise que ce département Run occupe 46 travailleurs, soit un tiers des effectifs de l'organisation, ce qui permet de mesurer l'importance du problème rapporté, mais non traité de façon satisfaisante, faute de la présence d'une DRH effective ;

³² Pièces 32 et 33 du dossier de i-City.

³³ Pièce 32.d du dossier de i-City.

³⁴ Pièce 32.f du dossier de i-City.

³⁵ Pièce 32.h du dossier de i-City.



- dans le pv du CPPT du 27 septembre 2018, on lit encore que les représentants du personnel rapportent des plaintes sur le manque de disponibilité du département RH ;
- les pv du conseil d'entreprise des 29 mars 2018 et 30 mai 2018 font état de difficultés quant à la refonte des contrats de travail³⁶ ;
- le pv du conseil d'entreprise du 19 juin 2018 relève que « *certaines membres du personnel sont au bord du burnout et n'osent pas en discuter avec le management et/ou avec les services RH* »³⁷ ;
- le pv du conseil d'entreprise du 26 septembre 2018 expose que « *la Délégation remonte de gros problèmes de démotivation et d'un grand manque de communication. La situation est très grave dans certaines équipes. La Direction entend les critiques et propose de créer un groupe de travail. Monsieur Fabrice Hellin va s'en charger* »³⁸ ;
- le pv du conseil d'entreprise du 24 octobre 2018 expose que « *malgré les demandes incessantes et répétées des syndicats (et malgré la loi), la direction de présente pas les grilles salariales au CE, ni la grille des fonctions aux membres du personnel. La direction promet et demande un CE extraordinaire le 12 novembre pour une présentation partielle des grilles* » et fait par ailleurs état d'un « *dysfonctionnement dans les équipes support* » en raison d'une restructuration qui « *engendre démotivations, impossibilité d'atteindre les objectifs du bonus, stress et maladie* »³⁹.

Ces quelques pv suffisent à eux seuls à établir les difficultés majeures auxquelles i-City a été confrontée sur des sujets qui relevaient manifestement des fonctions stratégiques d'une DRH, c'est-à-dire de la fonction de Madame V. G., et qui n'ont pas été traités correctement durant l'absence de celle-ci.

Quand bien même la manager *ad interim* a participé aux réunions du conseil d'entreprise et du CPPT, force est de constater que (1), à la différence de Madame V. G., elle n'en assurait pas la vice-présidence et (2) les observations émises par les représentants du personnel sont formulées de façon récurrente ce qui laisse entendre qu'elles n'ont pas été traitées comme l'employeur aurait été en droit de l'attendre dans le chef d'une directrice des ressources humaines interne, investie d'un pouvoir de décision en sa qualité de membre du comité exécutif. Concrètement, plusieurs projets ou dossiers sont restés en suspens

³⁶ Pièces 33.c et 33.f du dossier de i-City.

³⁷ Pièce 33.g du dossier de i-City.

³⁸ Pièce 33.j du dossier de i-City.

³⁹ Pièce 33.h du dossier de i-City.



parce qu'il n'y avait pas de directrice des ressources humaines pour s'en saisir et en assurer le suivi.

Soutenir que les remarques des représentants du personnel porteraient sur des points « mineurs » ne peut être suivi dès lors que les points problématiques ont trait, notamment, au plan de déplacement des membres du personnel, au risque de burn-out signalé par les représentants du personnel, à des plaintes quant à la disponibilité du service RH, à des tensions persistantes au sein du département Run qui occupait un tiers du personnel de i-City, aux grilles salariales...

Force est de constater que ces questions, de type stratégique puisqu'elles impliquent une vision et des actions qui dépassent le cadre strictement opérationnel de la gestion des ressources humaines, n'ont pas été traitées de façon satisfaisante durant l'absence de Madame V G .

24.

Les éléments avancés par Madame V G ne permettent pas d'infirmer ce constat :

- le caractère prévisible de l'absence et de sa durée ne change en rien la désorganisation qui en a découlé et qui est étayée par les pièces produites par i-City ;
- le fait que, suivant les déclarations d'anciens collaborateurs de Madame V G ⁴⁰, les tâches opérationnelles incombant au département RH aient continué à être exécutées pendant l'absence de celle-ci ne modifie en rien le constat selon lequel l'absence de longue durée de Madame V G a impliqué l'arrêt, ou à tout le moins la mise au ralenti, des tâches à finalité stratégique incombant à la directrice des ressources humaines et que des dysfonctionnements ont existé à d'autres niveaux, en particulier quant à l'absence de suivi des remarques formulées par les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise et du CPPT. Sur ce dernier point, la Cour relève que le fait que des remarques de ce type étaient ou non formulées lorsque Madame V G était présente et/ou après son licenciement n'énerve en rien le constat selon lequel les tâches à finalité stratégique n'ont pas été assurées de façon pérenne durant l'absence de Madame V G ;
- comme déjà relevé plus haut et comme il sera vu ci-après, la collaboration avec une manager *ad interim* est certainement une mesure adéquate qui a été prise par i-City pour pallier à l'absence de Madame V G . Les éléments produits par i-City conduisent néanmoins à constater qu'une manager *ad interim*, dont la fonction est par essence temporaire, ne peut pas avoir la vision

⁴⁰ Pièces 13 et 14 du dossier de Mme G



stratégique ni développer les actions structurelles qu'une directrice des ressources humaines, siégeant au comité exécutif de l'organisation, aurait pu avoir ou entreprendre.

25.

En conclusion, la Cour juge que la désorganisation invoquée par i-City est établie à suffisance par les éléments du dossier. i-City prouve l'existence de difficultés objectives liées à l'absence de vision et d'actions stratégiques menées en matière de RH durant l'absence de Madame V G . La nature de la fonction dirigeante exercée par Madame V G est un élément déterminant de l'appréciation faite par la Cour.

Le but légitime, consistant en la volonté de mettre fin à une désorganisation objectivement prouvée, est établi.

▪ **Le licenciement était-il une mesure appropriée et nécessaire ?**

23.

Dès lors que le but légitime poursuivi par la mesure prise par i-City est établi, il convient de déterminer si cette mesure, à savoir le licenciement de Madame V G , était une mesure appropriée et nécessaire pour atteindre ce but.

Il ressort des éléments du dossier que i-City n'a pas pris la décision de licenciement dans la précipitation. Cette décision a été prise après huit mois d'absence de Madame V G , sous réserve d'une tentative de reprise du travail dans le cadre d'un temps partiel médical pendant six semaines en septembre et octobre 2018.

Avant de prendre la décision de licencier, i-City a pris plusieurs autres mesures concrètes pour tenter de pallier à l'absence de sa directrice des ressources humaines :

- dès le 11 avril 2018, soit deux semaines après le début de l'incapacité de travail de Madame V G , i-City a conclu un contrat de consultance avec une manager *ad interim*. Ce faisant, i-City a pris les mesures nécessaires pour assurer la continuité du fonctionnement du service RH pendant l'absence de sa directrice.

Néanmoins, comme déjà relevé plus haut, la manager *ad interim* n'avait pas tous les pouvoirs de Madame V G , ne siégeant notamment pas au comité exécutif, et ne pouvait pas, au vu du caractère temporaire de sa mission, s'inscrire dans une vision stratégique à moyen ou à long terme tel que le requiert le profil de la fonction de DRH. Par la collaboration avec une manager *ad interim*, i-City a assuré le bon suivi des tâches opérationnelles de son service RH. Le volet



stratégique de la fonction a été mis en suspens⁴¹ ou pris partiellement en charge par d'autres membres de la direction⁴², en sus de leurs propres tâches ;

- outre le caractère par essence temporaire d'une mission de consultance menée par une manager *ad interim*, i-City expose, sans être contredite, qu'elle ne pouvait plus prolonger la mission de Madame D au-delà du mois de novembre 2018 au motif qu'un marché public de faible montant ne peut être attribué que pour un montant inférieur à 30.000 € HTVA⁴³. Or, en novembre 2018, ce budget était largement dépassé compte tenu du coût journalier de la mission de consultance⁴⁴. La décision de mettre fin au contrat de consultance se justifie d'autant plus que, à l'époque, i-City avait notamment été mise en cause pour des dysfonctionnements vis-à-vis de la réglementation relative aux marchés publics ;
- cette argumentation de i-City est confirmée par le fait que, en novembre 2018, elle a tenté à deux reprises de conclure un nouveau marché public. Le premier appel effectué le 8 novembre 2018 n'a donné lieu qu'à une seule offre qui s'est avérée non conforme à la loi ; le deuxième appel effectué le 30 novembre 2018 a donné lieu à deux offres qui ne rencontraient pas les attentes de i-City. Le fait que i-City ait tenté de conclure un nouveau marché public, après qu'elle ait constaté qu'elle ne pouvait plus prolonger la mission de Madame Dehou au vu du montant déjà alloué, démontre, si besoin en est, le caractère indispensable de la présence d'une DRH.

Néanmoins, ces mesures, par essence, temporaires avaient des limites :

- une limite matérielle en ce qu'une manager *ad interim* ne peut développer ni mettre en place une vision et des projets stratégiques à moyen ou à long terme, l'interim étant par essence destiné à pallier à une situation de pénurie à court terme. Le champ d'intervention d'une manager *ad interim* apparaît nécessairement plus réduit que celui d'une DRH dont la fonction est décrite dans les pièces et organigrammes déposés ;
- une limite légale en ce qu'une mission de consultance accordée dans le cadre d'un marché public de faible montant ne peut être prolongée au-delà de ce montant ;

⁴¹ Selon les pv du CE et du CPPT cités plus haut.

⁴² Voyez, par exemple, le groupe de travail visé dans le pv du CE du 26 septembre 2018 qui est pris en charge par Monsieur H , et non par la manager *ad interim* (pièce 33.j du dossier de i-City).

⁴³ Art. 92 de la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics et art. 124 de l'AR du 18 avril 2017 relatif à la passation des marchés publics.

⁴⁴ Le contrat de consultance prévoit la facturation d'un montant de 750,00 € par jour de travail.



- une limite temporelle en ce que, après huit mois de fonctionnement opérationnel, il est cohérent, spécialement au vu des tensions et difficultés qui ressortent des procès-verbaux du conseil d'entreprise et du CPPT, que l'employeur cherche à assurer de façon pérenne la reprise en main stratégique de son département RH.

En recourant dès le début de l'absence de Madame V G aux services d'une manager *ad interim* et en cherchant ensuite à conclure un marché public *ad hoc*, i-City a démontré qu'elle ne pouvait pas se passer de la fonction stratégique d'une DRH.

Or, il est établi que, en décembre 2018, i-City se trouvait dépourvue d'un DRH présent et effectif :

- la mission de la manager *ad interim* avait pris fin pour les motifs exposés plus haut,
- aucune offre satisfaisante n'avait été soumise à la suite des deux marchés publics lancés par i-City,
- Madame V G était en incapacité de travail depuis huit mois, sous réserve d'une brève tentative avortée de reprise du travail dans le cadre d'un temps partiel médical.

Dans ce contexte, c'est à juste titre que i-City expose que la seule solution pour assurer l'exercice la fonction de DRH de façon pérenne et stable, ce qui permettait d'inclure la dimension stratégique de la fonction, était que le poste soit déclaré vacant.

Pour que le poste puisse être déclaré vacant, le licenciement de Madame V G s'imposait comme mesure appropriée et nécessaire. C'est ce que i-City a fait en notifiant un congé moyennant indemnité de préavis le 12 décembre 2018.

24.

C'est en vain que Madame V G soutient que d'autres mesures auraient pu être prises, à savoir la conclusion d'un contrat de remplacement ou la désignation d'un remplaçant en interne.

Comme le souligne i-City, aucune de ces pistes n'était ni réaliste ni réalisable :

- la conclusion d'un contrat temporaire (à durée déterminée ou de remplacement) n'était pas réaliste au vu du profil recherché (10 ans d'expérience, connaissance du néerlandais, compétences dans tous les domaines RH). Le lancement de deux marchés publics n'a pas permis de trouver un tel profil. Un contrat temporaire ne résolvait pas non plus la difficulté liée à l'absence de vision stratégique qui a déjà été longuement relevée plus haut à propos de la mission de la manager *ad interim* ;



- quant à la désignation d'un remplaçant en interne, outre le fait qu'aucun profil interne ne semblait répondre aux conditions requises⁴⁵, elle n'aurait pas permis de remédier aux difficultés liées au caractère temporaire de la mission.

25.

Le fait pour un employeur de chercher à remplacer de façon pérenne et stable sa directrice des ressources humaines, membre du comité exécutif de l'organisation, après huit mois d'absence de celle-ci et alors que les missions stratégiques inhérentes à la fonction n'étaient manifestement plus assurées de façon optimale depuis plusieurs mois, ce qui est établi notamment par les multiples plaintes et interventions des représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise et du CPPT, constitue un choix de gestion cohérent posé par l'employeur en vue d'atteindre le but légitime consistant à mettre fin à la désorganisation objective que cette absence provoque dans son organisation.

Au vu des mesures temporaires déjà mises en place et qui ne pouvaient plus être prolongées pour les motifs exposés plus haut, la décision de licencier la directrice des ressources humaines absente depuis huit mois apparaît comme une mesure nécessaire et appropriée en vue d'atteindre le but légitime consistant à mettre fin à la désorganisation engendrée par l'absence de longue durée de celle-ci et à libérer la fonction pour permettre un recrutement.

Pour ces motifs, la Cour juge que le licenciement de Madame V. G. ne constitue ni une discrimination directe fondée sur l'état de santé actuel ou futur de celle-ci, ni une discrimination indirecte – invoquée à titre subsidiaire par Madame V. G. – dès lors que la mesure prise était appropriée et nécessaire pour atteindre le but légitime visé par l'employeur, qui était de mettre fin à la désorganisation – dûment établie – causée par l'absence de Madame V. G.

La demande de paiement d'une indemnité pour discrimination sera déclarée non fondée et le jugement *a quo* sera réformé sur ce point.

⁴⁵ Mme G. soutient que la désignation d'un remplaçant interne était possible. Elle se réfère à ce propos à la pièce 16 de son dossier qui est un extrait du profil LinkedIn de Mme W. selon lequel celle-ci aurait été HR Manager ad interim chez i-City. Or, d'après la pièce 23 du dossier de Mme G., Mme W. aurait été HR Manager chez i-City de novembre 2018 à mai 2021. Ces dates ne peuvent pas correspondre à l'exercice d'une fonction de DRH ad interim puisque, à partir de juin 2019, c'est M. P. C. qui était DRH chez i-City. Le profil LinkedIn d'une tierce personne, non corroboré par d'autres éléments probants, ne permet pas de prouver un élément de fait qui est lui-même contredit par d'autres éléments du dossier.



5.2.2. La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable formulée à titre subsidiaire

26.

A titre subsidiaire, si sa demande de paiement d'une indemnité pour discrimination devait être déclarée non fondée, Madame V G sollicite le paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sur pied de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (ci-après « CCT 109 »).

Selon l'article 8 de la CCT 109 :

« 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 ».

Madame V G soutient que le motif invoqué à l'appui du licenciement – à savoir la désorganisation liée aux absences pour incapacité de travail – est inexact et non pertinent et que, par ailleurs, un tel licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

27.

La Cour a constaté ci-dessus la réalité de la désorganisation liée aux absences de Madame V G .

Pour les motifs exposés plus haut, la Cour constate que le licenciement notifié par i-City le 12 décembre 2018 est fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, dans la mesure où il s'agissait de rendre le poste de DRH vacant afin qu'il puisse y être pourvu par un engagement stable et pérenne en vue d'assurer l'exercice des aspects stratégiques de la fonction.

Compte tenu du contexte et des éléments de fait exposés plus haut, ce licenciement, fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, aurait pu être décidé par tout employeur normal et raisonnable soucieux de mettre fin à la désorganisation causée par l'absence de longue durée d'une cadre dirigeante.

Par conséquent, ce licenciement n'est pas manifestement déraisonnable au sens de la CCT 109 et la demande de paiement d'une indemnité de ce chef n'est pas fondée. Le jugement *a quo* sera confirmé sur ce point.



5.2.3. La demande relative à la somme de 874,74 € retenue sur l'indemnité compensatoire de préavis

28.

Dans sa demande originale, Madame \ G a sollicité le paiement d'une somme de 874,74 € correspondant à une retenue effectuée par i-City sur l'indemnité compensatoire de préavis.

Le jugement *a quo* a déclaré cette demande fondée.

À l'audience du 17 avril 2024, le conseil de i-City déclare que celle-ci renonce à soutenir sa contestation sur ce chef de demande et qu'elle renonce donc à son appel sur ce chef, ce qui a été acté au procès-verbal de l'audience.

Prenant acte de cette déclaration, la Cour déclarera l'appel sur ce chef de demande non fondé et le jugement *a quo* sera confirmé sur ce point.

5.2.4. Les dépens

29.

L'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire dispose :

« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. (...) ».

Les dépens comprennent notamment l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et la contribution visée à l'article 4, § 2, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne⁴⁶.

La partie qui gagne en première instance mais qui succombe en degré d'appel doit être condamnée aux indemnités de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel⁴⁷.

Conformément à l'article 1017, alinéa 3, du Code judiciaire, l'indemnité de procédure doit être répartie entre les parties en tenant compte des demandes pour lesquelles chacune d'elles obtient gain de cause ou succombe. En effet :

⁴⁶ Art. 1018, 6° et 8°, C.J.

⁴⁷ Cass., 8 mai 2013, P.13.0053.F.



« La partie qui n'a succombé que partiellement dans une demande en justice ne peut, en règle, être condamnée à tous les dépens »⁴⁸.

L'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire prévoit la possibilité d'une compensation des dépens :

« Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, cohabitants légaux ou de fait, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré ».

Lorsque le juge d'appel réforme la décision du premier juge quant à l'indemnité de procédure, il est tenu, en ce qui concerne l'indexation de l'indemnité de procédure due pour la procédure en première instance, de se placer à la date de la décision prononcée par le premier juge⁴⁹.

Par ailleurs, le juge doit déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure, conformément aux dispositions du tarif des indemnités de procédure. Ce faisant, il ne méconnaît pas le principe dispositif⁵⁰.

30.

En l'espèce, les indemnités de procédure s'élèvent à :

- 3.600,00 € pour la première instance, en tenant compte du montant total des condamnations sollicitées en première instance et des indemnités de procédure applicables en avril 2021, date à laquelle le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a statué,
- 4.500,00 € pour l'appel, compte tenu des indexations survenues entre-temps.

Il y a lieu d'ajouter à ces indemnités de procédure les contributions au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payées par Madame V G en première instance et par i-City en appel.

Madame V G succombe sur l'essentiel de ses demandes – eu égard à la valeur de chacune de ses demandes – et obtient gain de cause sur sa demande de paiement d'une somme de 874,74 €.

⁴⁸ Cass., 25 juin 1992, *Pas.*, 1992, p. 959.

⁴⁹ Cass., 1^{er} mars 2019, *Pas.*, 2019, p. 469-471 ; voy. sur le sujet V. De Wulf, « Troisième indexation des indemnités de procédure », *JT*, 2021, p. 456. Plus exactement, il convient de se placer à la date de la prise en délibéré de l'affaire.

⁵⁰ Cass., 13 janvier 2023, C.22.0158.N, *JT*, 2023, p. 174 ; J.-F. Van Drooghenbroeck, « Indemnité de procédure et principe dispositif », *JT*, 2023, p. 175.



Compte tenu du fait que Madame V G succombe très largement sur ses demandes, mais pas totalement, la Cour juge qu'il y a lieu de délaisser à chacune des parties les dépens qu'elle a exposés, à savoir les contributions au Fonds budgétaire pour l'aide juridique de deuxième ligne, et de compenser partiellement les indemnités de procédure dans la mesure indiquée au dispositif du présent arrêt.

6. La décision de la Cour du travail

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Après avoir pris connaissance de l'avis écrit de Monsieur l'avocat général exposé oralement à l'audience du 17 avril 2024 et des répliques écrites déposées par la partie intimée endéans le délai accordé par la Cour,

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé,

Réforme le jugement du Tribunal du travail francophone de Bruxelles du 2 avril 2021 en ce qu'il a condamné l'ASBL GIAL/i-City à payer à Madame V G la somme de 69.978,34 € à titre d'indemnité pour discrimination,

Statuant à nouveau sur ce point, déclare la demande de paiement d'une indemnité pour discrimination sur la base de l'état de santé non fondée,

Pour le surplus, confirme le jugement du Tribunal du travail francophone de Bruxelles du 2 avril 2021 en ce qu'il a déclaré fondée la demande de condamnation de l'ASBL GIAL/i-City à payer à Madame V G la somme de 874,74 € nets à titre de retenue illégale, à majorer des intérêts à dater du 12 décembre 2018,

Déclare la demande de paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable non fondée,

Sur les dépens :

Délaisse à chaque partie les dépens qu'elle a exposés, consistant en :

- 20,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par Madame V G auprès du Tribunal du travail francophone de Bruxelles,**

┌ PAGE 01-00003892144-0027-0028-01-01-4 ─┐



- **20,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par l'ASBL GIAL/i-City auprès de la Cour du travail de Bruxelles,**

Compense les indemnités de procédure liquidées comme suit :

- **liquide les indemnités de procédure à 3.600,00 € pour la première instance et 4.500,00 € pour l'appel, soit un total de 8.100,00 € pour les deux instances,**
- **condamne Madame V G à payer 7.800,00 € à l'ASBL GIAL/i-City à titre d'indemnité de procédure,**
- **condamne l'ASBL GIAL/i-City à payer 300,00 € à Madame V G à titre d'indemnité de procédure, qui viendra en déduction du montant qui lui est dû au même titre par Madame V G .**

Cet arrêt est rendu et signé par :

F. D , conseiller,
E. C conseiller social au titre d'employeur,
G. R , conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. M , greffier

Ch. M G. R

B. C F. D

et prononcé, à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 24 juin 2024, où étaient présentes :

Ch. M F. D

PAGE 01-00003892144-0028-0028-01-01-4

