



Expédition

Numéro du répertoire

2026/

Date du prononcé

7 avril 2026

Numéro du rôle

2023/AB/607

Décision dont appel
tribunal du travail francophone de
Bruxelles
07 avril 2023
22/144/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail - employé

Arrêt contradictoire

Définitif/Discrimination

L'Entreprise publique des Technologies Numériques de l'Information et de la Communication de la Communauté française, en abrégé « **ETNIC** »,

BCE 0536.164.530,

dont le siège est établi à 1030 Bruxelles, Boulevard du Roi Albert II, 37,

partie appelante,

ayant pour conseil Maître P J, avocat à 1040 Bruxelles, et comparaissant par Maître Marie-Laure W, avocate,

contre

Monsieur O F, NRN

domicilié à

partie intimée,

ayant pour conseil Maître S G, avocat à 5000 Namur, et comparaissant par Maître F L, avocate.

*

*

*

1. La procédure devant la Cour du travail

1.

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

- le jugement dont appel, prononcé le 7 avril 2023 par la 2^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (RG 22/144/A),
- la requête d'appel reçue le 22 août 2023 au greffe de la Cour,
- les conclusions déposées par Monsieur O F les 5 décembre 2023, 1^{er} avril 2024 et 5 août 2024,
- les conclusions déposées par l'ETNIC les 5 février 2024 et 5 juin 2024,
- l'apostille du 1^{er} décembre 2025 par laquelle l'Auditorat général fait savoir qu'il n'émettra pas d'avis en la présente cause,
- les dossiers de pièces des parties.

2.

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 11 mars 2026.

Elles n'ont pas pu être conciliées.

La cause a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de cette audience.

3.

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

2. Les demandes originales et le jugement dont appel

2.1. Les demandes originales

4.

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 12 janvier 2022, Monsieur O F a introduit la procédure à l'encontre de l'ETNIC.

Au terme de ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées devant le Tribunal le 12 octobre 2022, il formulait les demandes suivantes :

«

- *Déclarer la demande recevable et fondée ; et ce faisant :*

- Condamner la défenderesse au paiement des intérêts de retard sur l'indemnité compensatoire de préavis d'un montant de **74,00 € net** ;
- Condamner la défenderesse au paiement d'une indemnité de discrimination égale à 6 mois de rémunération, soit **56.208,56 € brut** provisionnels, à majorer des intérêts ;
- Condamner la défenderesse au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif :
 - d'un montant de **36.751,75 € brut** provisionnels, du fait du caractère manifestement déraisonnable des motifs du licenciement (indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération, par analogie avec ce que prévoit la CCT n°109 dans le secteur privé), à majorer des intérêts ;
 - d'un montant de **5.000 € net** provisionnels, à majorer des intérêts, du fait des circonstances problématiques du licenciement, à majorer des intérêts ;
- Condamner la défenderesse au paiement d'un montant provisionnel de **56.208,56 € brut**, équivalent à 6 mois de rémunération, au titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral, à majorer des intérêts ;
- Condamner la défenderesse au paiement d'un montant **brut d'1,00 € provisionnel** pour toute autre somme qui resterait due au requérant en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties (en particulier au titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire) à majorer des intérêts ;
- Condamner la défenderesse au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure prévue à l'article 1022 du Code judiciaire ;
- Ordonner l'exécution par provision du jugement à intervenir, nonobstant recours, sans caution et sans faculté de cantonnement ».

5.

Au terme de ses conclusions de synthèse déposées devant le Tribunal le 28 novembre 2022, l'ETNIC formulait le dispositif suivant :

« A titre principal :

- Dire les demandes de Monsieur F non fondées ;
- Délaisser à Monsieur F ses frais et dépens de l'instance ;

- *Condamner Monsieur F aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à la somme de 7.500,00€ (montant de base indexé au 1^{er} novembre 2022).*

A titre subsidiaire :

- *Après avoir constaté l'impossibilité de cumuler les différents chefs de demande formulés par Monsieur F, limiter les montants réclamés par Monsieur F ;*
- *Compenser les dépens ».*

2.2. Le jugement dont appel

6.

Par jugement du 7 avril 2023, la 2^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, statuant contradictoirement, a décidé ce qui suit :

« Dit la demande recevable et fondée dans la mesure ci-après ;

Condamne l'ETNIC à payer à Monsieur F, sous déduction des éventuelles retenues légales :

- *la somme **56.208,56 € brut** à titre d'indemnité de discrimination, à majorer des intérêts au taux légal ;*
- *la somme de **10.000 € net** à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier (dommage moral) à majorer des intérêts au taux légal.*

Dit la demande d'intérêts moratoires devenue sans objet ;

Dit les autres demandes non fondées ;

Condamne l'ETNIC à supporter ses propres dépens liquidés à la somme de 7.500 € ainsi qu'à 20 € de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ».

3. Les demandes en appel

7.

Par sa requête d'appel reçue au greffe de la Cour le 22 août 2023, l'ETNIC demande la réformation du jugement entrepris.

Au terme de ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel déposées le 5 juin 2024, elle demande à la Cour de :

«

À titre principal :

- ***Réformer le jugement de la 2^{ème} chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 7 avril 2023 la condamnant au paiement des sommes – et à la délivrance des documents sociaux rectifiés – de :***
 - *56.208,56 € bruts au titre d'indemnité de discrimination ;*
 - *10.000 € nets au titre d'abus de droit ;*
 - *Aux intérêts sur cette somme ;*
 - *Aux dépens liquidés à 7.520 € ;*
- ***Confirmer le jugement en toutes ses autres dispositions ;***
 - *En conséquence, débouter Monsieur F de l'ensemble de ses demandes ;*
 - *Condamner Monsieur F aux entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure ;*

À titre subsidiaire :

- *Après avoir constaté l'impossibilité de cumuler les différents chefs de demande formulés par Monsieur F, limiter les montants réclamés par Monsieur F ;*
- *Compenser les dépens des deux instances ».*

8.

Au terme de ses secondes conclusions additionnelles et de synthèse d'appel déposées le 5 août 2024, Monsieur O F formule le dispositif suivant :

«

- *Dire l'appel recevable mais non fondé, et ce faisant :*
- *Confirme la décision du Premier Juge et par conséquent :*
- *Déclarer la demande recevable et fondée ; et ce faisant :*
- *Condamner l'appelante au paiement d'une indemnité de discrimination égale à 6 mois de rémunération, soit **56.208,56 € brut** provisionnels, à majorer des intérêts ;*

- *Condamner la partie appelante au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif d'un montant de **10.000 € net** provisionnels, à majorer des intérêts, du fait des circonstances problématiques du licenciement, à majorer des intérêts ;*
- *Condamner l'appelante au paiement des entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure prévue à l'article 1022 du Code judiciaire ».*

4. Les faits

Les principaux faits *pertinents* de la cause, tels qu'ils ressortent des pièces et des écrits de procédure, ainsi que des explications données à l'audience du 11 mars 2026, peuvent être résumés comme suit.

9.

L'ETNIC est le partenaire informatique de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Ses missions consistent en la conception et la gestion des solutions informatiques relatives aux services fournis par les administrations publiques de la Fédération.

Monsieur O F est entré au service de l'ETNIC le 1^{er} juillet 2014 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité d'employé de niveau 1 (catégorie du personnel expert) en vue d'exercer la fonction d'analyste (classe B)¹.

Les parties déclarent qu'il était responsable de l'équipe « Serveurs ».

10.

En 2020 et 2021, Monsieur O F est en incapacité de travail, couverte par des certificats médicaux, durant les périodes suivantes² :

- les 13 et 14 février 2020,
- du 3 au 6 mars 2020,
- du 10 au 16 avril 2020,
- du 12 au 14 août 2020,
- du 14 au 25 septembre 2020,
- du 26 septembre au 31 octobre 2020,
- du 1^{er} au 30 novembre 2020,
- du 1^{er} au 31 décembre 2020,
- du 1^{er} au 31 janvier 2021,
- du 1^{er} au 28 février 2021.

¹ Pièce 1 du dossier de l'ETNIC.

² Ces périodes sont issues de la note au comité de direction datée du 9 février 2021 et produite en pièce 2 du dossier de l'ETNIC et pièce 4 du dossier de M. F. Ces périodes ne font l'objet d'aucune contestation.

11.

Il semble que Monsieur O F a été convoqué à une réunion en vue d'un éventuel licenciement à la fin de l'année 2020. Selon l'ETNIC, la convocation à ce premier entretien aurait été adressée par courrier recommandé du 1^{er} décembre 2020. Ce courrier n'est pas produit. Monsieur F produit, quant à lui, une convocation non datée à un entretien fixé le 17 novembre 2020³ et déclare avoir reçu celle-ci le 4 décembre 2020.

Quoi qu'il en soit, un nouveau courrier non daté a été adressé à Monsieur O F en vue d'une audition fixée le 12 janvier 2021⁴. Bien que le récépissé d'envoi recommandé ne soit pas produit, Monsieur F ne conteste pas avoir reçu ce courrier, auquel il a donné suite par un mail du 15 décembre 2020 par lequel il confirme sa présence à l'audition et sollicite l'accès à son dossier personnel⁵.

Lors de l'entretien du 12 janvier 2021, Monsieur O F est assisté par Monsieur B L, délégué syndical⁶.

Lors de sa réunion du 4 février 2021, le comité de direction de l'ETNIC, « *vu la situation qui ne peut plus perdurer au niveau de l'équipe Serveurs et au sein du Département* », prend l'accord de principe de mettre fin au contrat de travail de Monsieur O F moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 21 semaines, à confirmer par les ressources humaines⁷.

Le 9 février 2021, une note détaillée reprenant l'historique du dossier est établie à l'attention du comité de direction⁸.

Lors de sa réunion du 18 février 2021, le comité de direction de l'ETNIC prend la décision de licencier Monsieur O F « *en raison des nécessités de fonctionnement du service et de l'Entreprise* »⁹.

Par courrier recommandé du 19 février 2021, l'ETNIC notifie à Monsieur O F son licenciement moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 21 semaines¹⁰. Il est précisé dans ce courrier que ce licenciement « *se fonde sur les nécessités de fonctionnement de l'Entreprise et du service, en lien avec les difficultés d'exécution de votre contrat de travail* ».

³ Pièce 61 du dossier de M. F.

⁴ Pièce 10 du dossier de l'ETNIC et pièce 1 du dossier de M. F.

⁵ Pièce 62 du dossier de M. F.

⁶ Pièce 4 du dossier de l'ETNIC et pièce 2 du dossier de M. F.

⁷ Pièce 3 du dossier de M. F.

⁸ Pièce 2 du dossier de l'ETNIC et pièce 4 du dossier de M. F.

⁹ Pièce 5 du dossier de M. F.

¹⁰ Pièce 3 du dossier de l'ETNIC et pièce 6 du dossier de M. F.

Par courrier du 4 mars 2021, le conseil de Monsieur F conteste les motifs qui sous-tendent le licenciement¹¹.

L'ETNIC répond par courrier du 16 mars 2021¹².

Aucun accord n'étant intervenu entre les parties, Monsieur O F introduit la présente procédure judiciaire auprès du Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 12 janvier 2022.

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

5.1. Sur la recevabilité de l'appel

12.

S'agissant de la recevabilité de l'appel, il résulte du dossier que le jugement entrepris a été signifié le 24 juillet 2023. L'appel formé par requête déposée le 22 août 2023 l'a été endéans le délai d'un mois prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même Code, sont également remplies.

L'appel est recevable.

5.2. Sur le fond

5.2.1. Sur l'indemnité de discrimination en raison de l'état de santé

5.2.1.1. En droit : principes applicables

13.

L'ETNIC étant un organisme d'intérêt public dépendant de la Communauté française, c'est à bon droit que le jugement entrepris, suivant en cela la thèse de l'ETNIC, juge que c'est la législation anti-discrimination établie par le décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination qui doit s'appliquer en l'espèce, et non la loi fédérale du 10 mai 2007.

Ce décret s'inspire largement de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination dont les principes sont transposables.

¹¹ Pièce 8 du dossier de M. F.

¹² Pièce 9 du dossier de M. F.

1) L'interdiction de discriminer sur la base d'un critère protégé

14.

Dans les domaines relevant de son champ d'application, parmi lesquels figurent les relations d'emploi¹³, le décret du 12 décembre 2008 interdit toute forme de discrimination, directe ou indirecte, fondée sur l'un des critères protégés qu'il énumère, parmi lesquels « *l'état de santé* »¹⁴.

La distinction directe est définie par l'article 3, 2°, du décret, dans sa version applicable à l'époque des faits de la cause, comme étant « *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* ».

Selon l'article 3, 3°, du décret, la discrimination directe s'entend comme « *la distinction directe, à moins que, et uniquement dans les cas où le présent décret prévoit expressément cette possibilité dans le cadre du Titre II, cette distinction soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires* ».

Il n'est pas requis, pour caractériser une discrimination, que la personne qui la commet ait l'intention de discriminer ou de porter préjudice à la personne discriminée. Tout traitement directement ou indirectement défavorable en lien avec un critère protégé et non justifié conformément au décret constitue une discrimination prohibée par le décret du 12 décembre 2008, quelle que soit l'intention de son auteur.

2) La charge de la preuve

15.

L'article 42 du décret du 12 décembre 2008, dans sa version applicable aux faits de la cause, prévoit un régime spécifique de charge de la preuve :

« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, les organes visés à l'article 37 ou l'un des groupements d'intérêts visés à l'article 39, invoquent 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. »

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

¹³ At. 4, 1°, du décret du 12 décembre 2008.

¹⁴ Art. 2, al. 1^{er}, 4°, du décret du 12 décembre 2008.

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 des organes visés à l'article 37 ou l'un des groupements d'intérêts ; ou

*2° Les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.
(...) ».*

Ce régime, similaire à celui mis en place par la loi fédérale du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, n'instaure pas un renversement de la charge de la preuve, la charge probatoire incombant en premier lieu à la personne qui s'estime victime d'une discrimination, celle-ci devant prouver des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination :

« 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 28, § 2, 2°, de la loi générale anti-discrimination ...), 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 »¹⁵.

Ce n'est que si la personne qui s'estime victime d'une discrimination prouve des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur un ou plusieurs des critères protégés que la charge de la preuve se déplace sur l'auteur de la discrimination alléguée, ce dernier devant prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. Cette preuve implique que l'auteur de la discrimination alléguée établisse soit que la différence de traitement ne repose pas sur un ou plusieurs critères protégés, mais uniquement sur d'autres critères non protégés, soit que celle-ci est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

16.

¹⁵ C. const., 12 février 2009, arrêt 17/2009, point B.93.3).

Appliquée à l'hypothèse particulière que constitue la discrimination fondée sur l'état de santé, doctrine et jurisprudence considèrent que la victime apporte des faits suffisamment probants pour emporter l'enclenchement de la présomption visée par l'article 28, § 1^{er}, de la loi du 10 mai 2007 – et, par analogie, par l'article 42, alinéa 1^{er}, du décret du 12 décembre 2008 – « *lorsqu'un licenciement est justifié par les nombreuses absences ou l'absence de longue durée d'un travailleur (couplées, le cas échéant, à leur impact négatif sur l'organisation de l'entreprise) ou, par une opération subie par le travailleur et la période de revalidation qui s'en est suivie, etc. [...] La charge de la preuve revient alors directement à l'employeur, à qui il appartient d'établir une justification appropriée* »¹⁶.

« *Le timing est également susceptible d'emporter la reconnaissance d'une présomption de discrimination lorsque le licenciement intervient au retour du travailleur après une absence pour maladie* »¹⁷.

Lorsque la présomption de discrimination est enclenchée, il incombe alors à l'auteur de prouver que la différence de traitement est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

S'agissant des absences pour cause de maladie, c'est la répercussion de celles-ci sur l'organisation, le fonctionnement et/ou la rentabilité de l'entreprise qui est en général invoquée par l'employeur¹⁸.

Dans l'examen des preuves apportées par l'employeur, la jurisprudence les juge généralement insuffisantes lorsque :

- l'employeur n'a pas effectué de démarches suffisantes pour tenter de remplacer le travailleur,
- l'employeur est parvenu à se réorganiser pendant l'incapacité de travail,
- l'employeur ne prouve pas suffisamment la désorganisation.

Par contre, la jurisprudence admet divers types de justifications apportées par l'employeur, tels :

- l'épuisement des possibilités de remplacement,
- la petite taille de l'entreprise ou du service,
- l'importance ou la spécificité des fonctions du travailleur,
- l'importance de l'activité de l'employeur,
- les répercussions sur l'organisation du travail et/ou sur les collègues sont importantes,

¹⁶ A. Mortier et M. Simon, *op. cit.*, p. 81-90, n° 16 ; CT Mons, 21 février 2025, *loc. cit.*

¹⁷ CT Mons, 21 février 2025, *loc. cit.*

¹⁸ Pour un examen casuistique, voyez F. Schapira, « Le licenciement pour désorganisation causée par l'incapacité de travail : dix ans de jurisprudence », *Orientations*, 2025/1, p. 2.

- la durée et/ou la fréquence des absences,
- l'attitude du travailleur.

3) L'indemnisation

17.

Selon l'article 46, § 2, 2°, du décret du 12 décembre 2008 :

« Si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations d'emploi (...), l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute (...) ».

5.2.1.2. En fait : application des principes

18.

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.

En l'espèce, c'est à juste titre que le jugement entrepris constate que la chronologie des faits et les pièces du dossier établissent une présomption de discrimination fondée sur l'état de santé de Monsieur O F. La Cour relève en particulier les éléments suivants :

- avant son incapacité de travail, Monsieur O F n'a reçu aucun avertissement ni aucune évaluation négative de son travail¹⁹, ce qui fait peser un doute sérieux sur le motif de « *carences professionnelles* » avancé par l'ETNIC ;
- plus fondamentalement, la note du 9 février 2021 au comité de direction précise d'emblée, sous le titre « *contexte général et faits* », que :

« La situation de Monsieur O F a évolué, celui-ci a été absent pour maladie à partir du 14/09/2020.

¹⁹ La Cour examine plus loin la force probante du rapport d'entretien de fonctionnement produit en pièce 9 du dossier de l'ETNIC.

Il faut noter que ces absences sont continues depuis cette date. Aucune reprise du travail n'ayant eu lieu.

L'historique des absences pour maladie pour 2020 et début 2021 est le suivant : (...)

M. F a donc été absent, en 2020 et début 2021, 114 jours »²⁰.

Ce contexte, ainsi présenté au comité de direction, fait expressément des absences pour maladie l'élément déclencheur du processus de licenciement ;

- avant même cette note, le comité de direction a pris, le 4 février 2021, « *l'accord de principe de mettre fin au contrat d'O F via le préavis légal* » et ce « *vu la situation qui ne peut plus perdurer au niveau de l'équipe Serveurs et au sein du Département* »²¹.

Il ressort de cet extrait du procès-verbal du comité de direction du 4 février 2021 que ce sont bien les absences de Monsieur O F qui constituent le motif décisif de l'accord de principe sur le licenciement donné par le comité, et ce avant même que des motifs de carences professionnelles soient avancés, après cette décision de principe, dans la note du 9 février 2021.

Ces éléments de fait, dûment établis par Monsieur O F, conduisent la Cour à constater que celui-ci apporte la preuve suffisante de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur son état de santé.

19.

Il revient dès lors à l'ETNIC de rapporter la preuve que soit il n'y a pas eu de discrimination sur la base de l'état de santé de Monsieur O F, soit la décision de licencier celui-ci reposait sur un but légitime et que le licenciement constituait une mesure appropriée et nécessaire pour réaliser ce but.

Selon l'ETNIC, le licenciement est fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et du service, en lien avec les difficultés d'exécution du contrat de travail de Monsieur F.

La Cour constate que l'ETNIC n'apporte la preuve ni des nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou du service ni des carences professionnelles qu'elle reproche à Monsieur F :

- l'ETNIC se réfère essentiellement à la note au comité de direction établie le 9 février 2021 dont il ressortirait un impact organisationnel en raison des absences de Monsieur F ainsi que des carences professionnelles dans le chef de celui-ci²².

²⁰ Pièce 2 du dossier de l'ETNIC et pièce 4 du dossier de M. F.

²¹ Pièce 3 du dossier de M. F.

²² Pièce 2 du dossier de l'ETNIC.

Or, la Cour relève que cette note est un document purement unilatéral rédigé au sein de l'ETNIC elle-même et qui n'est corroboré par aucun élément concret et objectif qui permettrait à la Cour de vérifier la réalité et l'ampleur de l'impact organisationnel et des carences professionnelles reprochées à Monsieur F et que celui-ci n'a eu de cesse de contester depuis son audition du 12 janvier 2021. En l'absence de la moindre preuve des éléments de fait décrits dans cette note, la Cour ne peut reconnaître l'existence d'un impact organisationnel ni des carences alléguées ;

- le procès-verbal de l'audition de Monsieur F²³, qui a eu lieu le 12 janvier 2021, révèle que celui-ci a contesté systématiquement les carences qui lui étaient reprochées. Ce procès-verbal n'est accompagné d'aucun document probant issu du dossier personnel de Monsieur F qui permettrait de constater la réalité des carences reprochées par l'employeur ;
- l'ETNIC produit les témoignages de trois membres de son personnel²⁴. Selon ces personnes, Monsieur O F aurait mal vécu son double échec lors de la sélection d'un directeur en 2020 et aurait exprimé son souhait de « *foutre la merde* » et de faire à l'avenir « *le strict minimum* ». Le seul fait pour un travailleur d'exprimer, de façon éventuellement abrupte, sa déception après un double échec lors d'une sélection en vue d'une promotion ne constitue pas en soi un motif de licenciement. Encore faudrait-il établir des faits concrets qui auraient été commis par Monsieur F à la suite des propos qu'il aurait tenus. Or l'ETNIC ne prouve pas que Monsieur F aurait commis des fautes intentionnelles et/ou n'aurait plus exercé correctement son travail après avoir tenu ces propos ;
- l'ETNIC se réfère, enfin, à un rapport d'entretien de fonctionnement daté du 26 septembre 2019 au terme duquel Monsieur O F aurait obtenu la mention « *à améliorer* »²⁵. La Cour constate que (1) ce rapport n'est signé ni par Monsieur F ni par son responsable hiérarchique ni par personne d'autre, (2) la mention obtenue est accompagnée de la conclusion « *recommande de maintenir le collaborateur au sein de l'Etnic/service* », (3) cet entretien qui aurait eu lieu un an et demi avant le licenciement et qui n'a donné lieu à aucune mesure d'accompagnement en vue de permettre l'amélioration préconisée ne permet pas d'établir des carences professionnelles qui pourraient justifier le licenciement de Monsieur F en février 2021.

L'ETNIC, à qui incombe la charge de la preuve de l'absence de discrimination, ne produit aucune autre pièce probante.

²³ Pièce 4 du dossier de l'ETNIC.

²⁴ Pièces 5 à 7 du dossier de l'ETNIC.

²⁵ Pièce 9 du dossier de l'ETNIC.

Pour être complète, la Cour relève que l'allusion faite à deux travailleurs qui auraient été en incapacité de travail de longue durée et qui n'auraient pas été licenciés²⁶ n'est étayée par aucune pièce et ne permet pas d'établir que Monsieur F aurait commis des manquements professionnels.

De même, l'argument selon lequel la succession de certificats médicaux d'un mois rendrait difficile l'organisation d'un remplacement ne résiste pas à l'analyse dès lors que l'ETNIC ne démontre pas avoir tenté de procéder à un tel remplacement ni n'explique – ni, *a fortiori*, ne prouve – quelles mesures elle aurait tenté de mettre en place pour organiser l'équipe Serveurs durant les absences de Monsieur F et qui auraient échoué.

Dans ces conditions, la Cour confirme le constat posé par le Tribunal selon lequel l'ETNIC ne prouve pas que le licenciement ne serait pas une distinction directe fondée sur l'état de santé de Monsieur O F ni que cette distinction aurait reposé sur un but légitime et que le licenciement était un moyen approprié et nécessaire pour réaliser ce but.

Par conséquent, ce licenciement constitue une discrimination directe fondée sur l'état de santé de Monsieur O F.

20.

Monsieur O F a droit à l'indemnité forfaitaire prévue par l'article 46, § 2, 2°, du décret du 12 décembre 2008.

L'ETNIC, qui ne prouve aucunement l'impact organisationnel ni les carences professionnelles alléguées, ne démontre pas que le licenciement aurait également eu lieu en l'absence de discrimination.

Il y a, par conséquent, lieu de confirmer la condamnation de l'ETNIC à payer à Monsieur O F une indemnité de discrimination égale à six mois de rémunération, soit un montant de **56.208,56 € bruts** dont le calcul n'est pas contesté par l'ETNIC.

L'appel n'est pas fondé sur ce chef de demande.

Pour être complète, la Cour relève que Monsieur O F n'explique pas pourquoi ce montant devrait être alloué à titre provisionnel. Il ne formule aucune réserve à ce propos et ne produit aucun calcul susceptible de justifier que ce montant soit éventuellement revu. Ce montant sera donc alloué à titre définitif, comme le fait le jugement entrepris.

5.2.2. Sur l'indemnité pour licenciement abusif

21.

²⁶ P. 15 des conclusions de synthèse d'appel de l'ETNIC.

En première instance, Monsieur O F sollicitait le paiement de deux indemnités distinctes pour licenciement abusif :

- une indemnité de 36.751,75 € bruts provisionnels, du fait du caractère manifestement déraisonnable des motifs du licenciement (indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération, par analogie avec ce que prévoit la CCT n° 109 dans le secteur privé),
- et une indemnité de 5.000 € nets provisionnels du fait des circonstances problématiques du licenciement.

Le jugement entrepris examine ces deux chefs de demande ensemble, à la fois sur la base d'une application par analogie de la CCT 109 et sur la base de la théorie de l'abus de droit, et alloue à Monsieur F une indemnité unique de 10.000 € en vue de réparer le dommage moral causé par l'abus de droit de le licencier.

L'ETNIC forme appel contre cette condamnation.

De son côté, Monsieur F ne forme pas d'appel incident et demande la confirmation de cette condamnation. Bien que, selon le dispositif de ses conclusions de synthèse, il sollicite une indemnité pour licenciement abusif « *du fait des circonstances problématiques du licenciement* », il maintient sa double motivation fondée, d'une part, sur l'application par analogie de la CCT 109 s'agissant de l'appréciation des motifs du licenciement et, d'autre part, sur la théorie de l'abus de droit s'agissant des circonstances du licenciement.

Ci-après, la Cour examine successivement les deux fondements invoqués par Monsieur F à l'appui de sa demande d'indemnité pour licenciement abusif.

5.2.2.1. L'indemnité pour licenciement abusif par analogie avec le licenciement manifestement déraisonnable (analyse centrée sur les motifs du licenciement)

5.2.2.1.1. En droit : le licenciement manifestement déraisonnable dans le secteur public (avant la loi du 13 mars 2024)

22.

En vertu de l'article 2, § 3, 1°, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les employeurs du secteur public sont exclus du champ d'application de cette loi.

Par conséquent, la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (ci-après « CCT 109 ») n'est pas, comme telle, applicable à un employeur du secteur public.

Par un arrêt du 30 juin 2016, la Cour constitutionnelle a jugé qu'il appartenait au législateur d'adopter sans délai un régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs visés à l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013, et que, « *dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109* »²⁷.

Aucune intervention législative n'avait eu lieu en la matière au moment des faits qui sous-tendent le présent litige.

23.

« *A la suite de cet arrêt de la Cour constitutionnelle, la jurisprudence majoritaire a estimé que, même si la Cour constitutionnelle a le pouvoir d'annuler une loi, elle n'a pas le pouvoir de créer positivement le droit ni d'élargir le champ d'application de la CCT n° 109. Par contre, il est possible et légitime d'appliquer le droit commun de l'abus de droit en se référant, comme le suggère la Cour constitutionnelle, aux critères de la CCT n° 109. Appliqué à la fin du contrat, est abusif d'exercer le droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent. (...) Ainsi, il convient de vérifier si le licenciement a été justifié par des motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur et s'il aurait été décidé par un employeur normal et raisonnable* »²⁸.

²⁷ C. const., 30 juin 2016, arrêt 101/2016, www.const-court.be; confirmé par C. const., 5 juillet 2018, arrêt 84/2018, www.const-court.be.

²⁸ CT Bruxelles, 22 mai 2024, 2021/AB/125, inédit, et les références y citées.

Dans un arrêt du 26 septembre 2022, la Cour, autrement composée, a posé les principes suivants, auxquels la Cour de céans se réfère :

« Ce que les juridictions du travail peuvent faire, c'est appliquer le droit commun en matière d'abus de droit et examiner l'existence, dans le chef d'un employeur public, d'un éventuel abus de droit de licencier à l'aune du comportement de l'employeur normalement prudent et diligent placé dans les mêmes circonstances, étant entendu que dans son appréciation, le juge peut avoir égard, pour jauger le comportement de cet employeur public, aux critères applicables à son homologue du secteur privé, lequel est soumis à la C.C.T. n° 109.

Cette référence à la C.C.T. n° 109 ne dispense cependant pas le travailleur du secteur public, conformément au droit commun des obligations, de prouver son dommage, tant dans son principe que dans son ampleur. Il doit donc apporter non seulement la preuve certaine que l'exercice du droit de rupture est concrètement constitutif d'un abus de droit, mais également que cet abus de droit lui a causé un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement le préavis ou l'indemnité en tenant lieu, l'indemnité compensatoire de préavis étant destinée à couvrir de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, résultant du licenciement »²⁹.

Ainsi, en application de l'article 8.4 du nouveau Code civil, le travailleur du secteur public qui demande de tels dommages et intérêts doit prouver l'existence et l'étendue de son dommage³⁰.

5.2.2.1.2. En fait : application des principes

24.

En l'espèce, et comme relevé au stade de l'examen du premier chef de demande, l'ETNIC ne rapporte pas la preuve de l'existence d'un autre motif ayant conduit au licenciement de Monsieur F que les absences de celui-ci pour incapacité de travail en 2020 et 2021.

Dans le cadre d'une application par analogie de la CCT 109 conformément aux principes exposés ci-dessus, ce licenciement devrait donc être considéré comme manifestement déraisonnable car ne reposant ni sur la conduite ni sur l'aptitude de Monsieur F, d'une part, et car les nécessités du fonctionnement du service, invoquées par l'ETNIC, ne sont pas établies en l'espèce, d'autre part.

Néanmoins, dans le cadre de l'analyse portant sur les motifs du licenciement, Monsieur F ne rapporte, pour sa part, pas la preuve de l'existence d'un dommage distinct de celui qui est couvert, d'une part, par l'indemnité compensatoire de préavis et, d'autre part, dans les

²⁹ CT Bruxelles, 26 septembre 2022, 2019/AB/473, www.terralaboris.be.

³⁰ CT Bruxelles, 16 avril 2024, 2021/AB/437, inédit.

circonstances particulières de la cause, par l'indemnité de discrimination en raison de l'état de santé.

Il convient, à cet effet, de rappeler que, conformément aux principes généraux relatifs au cumul des indemnités, qui ont notamment été énoncés par la Cour de cassation dans un arrêt du 20 février 2012³¹, deux indemnités, qu'elles soient forfaitaires ou non, peuvent être cumulées à condition (1) qu'aucune disposition légale, réglementaire ou conventionnelle n'interdise expressément ce cumul et (2) que ces indemnités obéissent à des finalités distinctes et réparent des dommages distincts.

Or, si le cumul entre l'indemnité de discrimination et les dommages et intérêts pour licenciement abusif n'est pas expressément interdit, encore faut-il que le travailleur qui sollicite le paiement cumulatif de ces deux indemnités établisse que celles-ci couvrent, dans les circonstances concrètes de la cause, deux dommages distincts.

S'agissant des motifs du licenciement, la Cour juge que, dans les circonstances concrètes de la cause, les dommages et intérêts sollicités par Monsieur F en raison du caractère manifestement déraisonnable allégué de son licenciement couvrent en réalité le même dommage que celui couvert par l'indemnité de discrimination, à savoir le dommage matériel et moral résultant d'un licenciement fondé sur l'état de santé, en ce compris le sentiment d'injustice qui en découle.

Faute de preuve d'un dommage distinct, la demande de paiement de dommages et intérêts en raison du caractère abusif des motifs du licenciement, appréciés par analogie avec la CCT 109, n'est pas fondée.

5.2.2.2. L'indemnité pour licenciement abusif sur la base de la théorie de l'abus de droit (analyse centrée sur les circonstances du licenciement)

5.2.2.2.1. En droit : la théorie de l'abus de droit

25.

La théorie de l'abus du droit de licencier est fondée sur l'article 1134 de l'ancien Code civil³² selon lequel les parties à une convention sont tenues d'exécuter celle-ci de bonne foi et, dans une certaine mesure, sur l'article 1382 de l'ancien Code civil qui pose le principe de la responsabilité aquilienne.

La faute de l'employeur doit être différente du non-respect des règles légales relatives au contrat de travail. Le licenciement en soi ne peut en effet pas être fautif.

³¹ Cass., 20 février 2012, S.10.0048.F, www.juportal.be et *JTT*, 2012, p. 210.

³² La Cour se réfère ici à l'ancien Code civil, qui était applicable au moment du licenciement.

Pour qu'il soit question d'abus du droit de licencier, ce droit devra être exercé d'une façon manifestement abusive. Dans la jurisprudence, certains critères se sont développés au fil des années permettant de démontrer un abus de droit. La Cour du travail de Bruxelles, autrement composée, les a résumés comme suit :

« Des dommages et intérêts de droit commun peuvent également être accordés sur la base des articles 1134, alinéa 3, ou 1382 du Code civil pour réparer un préjudice subi du fait de l'exercice d'un droit avec la seule intention de nuire, ou de l'exercice de ce droit d'une manière qui dépasse les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente (Cass. 10 septembre 1971, R.C.J.B. 1976, 300, note Van Ommeslaghe), de l'exercice par une partie au contrat de son droit dans son seul intérêt alors que l'avantage qu'elle en retire est disproportionné à la charge corrélatrice de l'autre partie (Cass. 19 septembre 1983, Pas. 1984, 55 ; Cass. 30 novembre 1990, Pas. 392) ou encore du choix par le titulaire d'exercer son droit sans utilité pour lui, de la manière la plus dommageable pour autrui ou la moins conforme à l'intérêt général.

Les circonstances dans lesquelles intervient le licenciement ou qui l'entourent peuvent rendre ce licenciement abusif au sens des articles 1134 ou 1382 du Code civil »³³.

Les effets psychologiques du licenciement ne sont pas constitutifs d'un abus de droit :

« La souffrance morale entraînée par le licenciement n'implique pas pour autant et automatiquement l'existence d'une faute dans la conduite de l'employeur »³⁴.

« Le licenciement n'est pas abusif au motif qu'il est ressenti comme injustifié par celui qui en fait l'objet »³⁵.

« Le sentiment d'injustice ne constitue pas un préjudice moral indemnisable : en règle générale, prendre connaissance du mécontentement d'autrui est une simple conséquence de la vie en société au sein de laquelle tout un chacun déçoit nécessairement l'un ou l'autre, et parfois un employeur »³⁶.

³³ CT Bruxelles, 22 avril 2002, CDS, 2005, p. 348.

³⁴ CT Liège, 15 janvier 2004, RG 31557/03, cité par V. Vannes et L. Dear, *op. cit.*, p. 411.

³⁵ CT Liège, 15 novembre 2001, RG 29582/2000, cité par V. Vannes et L. Dear, *op. cit.*, p. 410.

³⁶ CT Bruxelles, 16 mars 2004, RG 40914 ; dans ce sens aussi CT Liège, 23 novembre 2004, RG 6887/01, cités par V. Vannes et L. Dear, *op. cit.*, p. 410.

26.

La charge de la preuve du caractère abusif du licenciement incombe à l'employé qui prétend que son employeur a abusé de son droit de licencier. L'employé doit non seulement démontrer une faute, mais également prouver que, à la suite de cette faute, il a subi un dommage différent de celui découlant de son licenciement :

« L'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire sur l'absence de motif, mais doit au contraire apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatrice de préavis »³⁷.

5.2.2.2. En fait : application des principes

27.

En l'espèce, la Cour juge que Monsieur O F ne rapporte pas la preuve d'une faute qui aurait été commise par l'ETNIC à l'occasion du licenciement, autre que celle de l'avoir licencié en raison de son état de santé. En particulier, Monsieur F ne prouve pas que les circonstances qui ont conduit et/ou entouré son licenciement seraient révélatrices d'une faute commise par l'ETNIC.

L'ETNIC a convoqué Monsieur F à une audition préalable au licenciement. Même si cette audition a été fixée pendant une période d'incapacité de travail, la Cour observe que :

- Monsieur F a expressément accepté cette audition par son mail du 15 décembre 2020,
- il n'a pas remis de certificat médical dont il ressortirait qu'il n'était pas apte à se présenter à cette audition et à s'y défendre/exprimer sereinement,
- il a pu constituer avant l'audition un dossier de défense dans la mesure où il a préparé celle-ci en sollicitant de multiples témoignages auprès de ses collègues³⁸,
- il était accompagné d'un délégué syndical,
- le procès-verbal d'audition démontre que Monsieur F et son délégué syndical ont pu s'exprimer sur les différents griefs formulés par l'employeur.

Le fait que le licenciement a été donné en raison de l'état de santé de Monsieur F constitue certes une faute, mais celle-ci est déjà réparée par l'octroi de l'indemnité de discrimination.

³⁷ CT Mons, 19 octobre 1997, *JTT*, 1998, p. 385 ; CT Mons, 15 mai 2006, *JTT*, 2006, p. 323.

³⁸ Pièces 13 à 23 du dossier de M. F.

Les autres arguments de Monsieur F, relatifs notamment à l'absence d'avertissement, au non-respect des processus d'évaluation et à la qualité de ses prestations professionnelles, ne permettent pas d'établir une faute distincte que l'ETNIC aurait commise en raison des circonstances qui ont entouré le licenciement.

De même, l'existence d'un burn-out, dont la Cour ne met pas en doute la réalité, ne permet pas d'établir une faute commise par l'employeur à l'occasion du licenciement.

Les arguments de Monsieur F portant sur l'absence d'impact organisationnel de ses absences sur le fonctionnement de l'entreprise n'établissent pas non plus l'existence d'une faute dans le chef de l'ETNIC, étant entendu qu'il ne peut être sérieusement contesté que l'absence de longue durée d'un responsable d'équipe ou de service a nécessairement un impact sur l'équipe ou le service, sauf à considérer que la fonction du responsable est dépourvue d'utilité, ce que la Cour ne saurait admettre.

Enfin, Monsieur F ne prouve pas que les circonstances du licenciement seraient révélatrices d'une méconnaissance des principes de bonne administration et/ou de l'obligation de bonne foi.

En conclusion sur ce point, la Cour ne détecte pas de faute commise par l'ETNIC en raison des circonstances dans lesquelles a été décidé et/ou notifié le licenciement.

28.

Monsieur F ne prouve pas non plus d'autre dommage que, d'une part, celui qui résulte du licenciement lui-même et qui est réparé par l'indemnité compensatoire de préavis et, d'autre part, celui qui résulte du motif du licenciement fondé sur son état de santé et qui est réparé par l'indemnité de discrimination.

La Cour juge en particulier que, faute d'autres éléments circonstanciés en corroborant l'existence et l'ampleur, le sentiment d'injustice relève du dommage moral couvert par l'indemnité compensatoire de préavis.

Faute de preuve d'un dommage distinct, la demande de paiement de dommages et intérêts en raison du caractère abusif des circonstances qui ont entouré le licenciement n'est pas fondée.

5.2.2.3. Conclusion sur l'indemnité pour licenciement abusif

29.

Au vu des développements qui précèdent, la Cour juge que la demande de paiement d'une indemnité pour licenciement abusif, que ce soit par analogie avec la CCT 109 (motifs du licenciement) ou sur la base de la théorie de l'abus de droit (circonstances du licenciement), n'est pas fondée.

L'appel est fondé sur ce chef de demande et le jugement entrepris sera réformé sur celui-ci.

5.3. Sur les dépens

30.

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 ligne³⁹.

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'appel⁴⁰.

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 :

« La partie qui n'a succombé que partiellement dans une demande en justice ne peut, en règle, être condamnée à tous les dépens »⁴¹.

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

³⁹ Art. 1018, 6° et 8°, CJ.

⁴⁰ Cass., 8 mai 2013, P.13.0053.F.

⁴¹ Cass., 25 juin 1992, *Pas.*, 1992, p. 959.

« 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 juge⁴².

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 dispositif⁴³.

31.

En première instance, Monsieur O F a formulé cinq chefs de demande, dont l'un se subdivisait en deux sous-chefs de demande, à savoir :

- des intérêts de retard sur l'indemnité compensatoire de préavis,
- une indemnité de discrimination,
- une indemnité pour licenciement abusif par analogie avec la CCT 109 et un montant provisionnel du fait des circonstances problématiques du licenciement,
- des dommages et intérêts pour harcèlement moral,
- un euro provisionnel pour toute autre somme qui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties,

pour une valeur totale de 154.243,87 €.

Compte tenu de la valeur du litige en première instance, l'indemnité de procédure s'élève à 7.500,00 € pour cette instance.

La demande d'intérêts de retard a été déclarée sans objet.

Monsieur O F a succombé sur ses demandes de dommages et intérêts pour harcèlement moral et sur sa demande d'un euro provisionnel pour toute autre somme. Il n'a pas fait appel du rejet de ces demandes, le premier jugement étant définitif sur ces chefs de demande.

Monsieur O F a obtenu gain de cause sur sa demande de paiement d'une indemnité de discrimination, ce qui est confirmé en appel.

⁴² 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.

⁴³ 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.

Enfin, le Tribunal avait fait partiellement droit aux demandes de paiement d'une indemnité pour licenciement abusif par analogie avec la CCT 109 et d'un montant provisionnel du fait des circonstances problématiques du licenciement, en globalisant celles-ci par l'octroi d'un montant unique de 10.000,00 €. Cette condamnation est réformée en appel.

Concrètement, au terme des deux instances, Monsieur O F obtient gain de cause sur un chef de demande correspondant à environ 35 % de la valeur de ses demandes formées en première instance.

La Cour juge dès lors qu'il y a lieu de compenser partiellement les dépens de première instance, de sorte que l'ETNIC paiera à Monsieur Olivier Fauville un tiers de l'indemnité de procédure de première instance, soit **2.500,00 €** correspondant à la mesure dans laquelle Monsieur F a, *in fine*, obtenu gain de cause sur ses demandes formulées en première instance. Le solde de l'indemnité de procédure sera délaissé à Monsieur F.

Les autres dépens de première instance seront compensés dans la même mesure, comme il est dit au dispositif du présent arrêt.

32.

En appel, la valeur totale des demandes s'élève à 66.208,56 €. L'indemnité de procédure s'élève à 4.709,30 €.

L'ETNIC succombe sur un chef de son appel représentant 85 % de la valeur du litige en appel et obtient gain de cause sur l'autre chef de son appel.

La Cour juge dès lors qu'il y a lieu de compenser partiellement les dépens d'appel de sorte que l'ETNIC paiera à Monsieur O F 85 % de l'indemnité de procédure d'appel, soit **4.000,00 €** correspondant à la mesure dans laquelle Monsieur F obtient gain de cause en appel. Le solde de l'indemnité de procédure d'appel sera délaissé à Monsieur F, qui succombe partiellement sur l'appel, tandis que la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée en appel par l'ETNIC, sera délaissée à cette dernière.

6. La décision de la Cour du travail

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé,

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il condamne l'ETNIC à payer à Monsieur O F la somme de 56.208,56 € bruts à titre d'indemnité de discrimination, à majorer des intérêts calculés au taux légal à partir du 19 février 2021, puis sous déduction des retenues légales applicables,

Réforme le jugement entrepris en ce qu'il condamne l'ETNIC à payer à Monsieur O F des dommages et intérêts pour abus du droit de licencier,

Déclare la demande de paiement d'une indemnité pour licenciement abusif non fondée, en déboute Monsieur O F,

Sur les dépens :

Liquide les dépens comme suit :

- **20,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par Monsieur O F en première instance,**
- **554,73 € à titre de frais de signification du premier jugement exposés par Monsieur O F,**
- **7.500,00 € à titre d'indemnité de procédure de première instance,**
- **24,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par l'ETNIC en appel,**
- **4.709,30 € à titre d'indemnité de procédure d'appel,**

Répartit les dépens ainsi liquidés comme suit :

- **condamne l'ETNIC à rembourser à Monsieur O F :**
 - **7,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par celui-ci en première instance,**
 - **166,73 € à titre de frais de signification payés par celui-ci,**
- **délaisse à Monsieur O F le solde des frais qu'il a exposés en première instance,**
- **condamne l'ETNIC à payer à Monsieur O F :**

- **2.500,00 €** à titre d'indemnité de procédure de première instance,
- **4.000,00 €** à titre d'indemnité de procédure d'appel,
- **délaisse à Monsieur O F le solde des indemnités de procédure de première instance et d'appel,**
- **délaisse à l'ETNIC la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne qu'elle a payée en appel.**

Cet arrêt est rendu et signé par :

F. D, conseiller,
Ph. M, conseiller social au titre d'employeur,
G. H, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de X. B, greffier,

X. B, G. H, Ph. M, F. D,

et prononcé, à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles,
le 7 avril 2026, où étaient présents :

F. D, conseiller,
X. B, greffier,

X. B

F. D