



Expédition

Numéro du répertoire

2026/

Date du prononcé

21 avril 2026

Numéro du rôle

2025/AB/145

Décision dont appel
tribunal du travail francophone de
Bruxelles
05 février 2025
23/4380/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

Deuxième chambre – audience extraordinaire

ARRÊT

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

LA S.R.L. MAINTENANCE & AVAILABILITY WITHOUT HAZARDS INFRASTRUCTURES, inscrite
auprès de la Banque Carrefour des entreprises sous le n°0683.683.516 et dont le siège social
est établi à 1050 BRUXELLES, Avenue Louise 209 A bte7,
partie appelante au principal et intimée sur incident,
représentée par Maître E P, avocat à 1000 BRUXELLES,

contre

Monsieur N S, domicilié à

N° R.N. :

partie intimée au principal et appelante sur incident,
représentée par Maître E C loco Maître V G, avocate à 1030 SCHAERBEEK,

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

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

- le jugement attaqué rendu le 5 février 2025 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles (n° R.G. :23/4380/A)
- la requête d'appel reçue le 27 février 2025 au greffe de la cour
- les conclusions déposées par la partie intimée
- les pièces déposées par les parties
- l'ordonnance du 19 mars 2026 de Madame Le Premier Président de la cour distribuant la cause à la 2^{ème} chambre.

Les parties ont plaidé à l'audience publique extraordinaire du 23 mars 2026.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

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

L'appel principal est recevable. Il en va de même de l'appel incident.

II. Le jugement dont appel

Monsieur N S a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles ce qui suit :

« Monsieur S sollicite, aux termes de ses conclusions additionnelles et de synthèse, la condamnation de la SRL MAH INFRA, ci-après en abrégé « la société », au paiement des sommes suivantes :

- *2.704,00€ brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;*
- *23.434,65€ brut à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire sur base de l'état de santé ou, à titre subsidiaire à 15.322,66€ brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération ;*
- *5.000€ net pour licenciement abusif ;*
- *2.189,48€ provisionnel à titre d'arriéré de rémunération ;*
toutes sommes à majorer des intérêts légaux depuis leur date d'exigibilité.

En tout état de cause, il poursuit par ailleurs la condamnation de la société à :

- *la délivrance des documents sociaux et fiscaux complémentaires et rectificatifs (C4, fiche fiscale 281.10, fiches de paie, attestations de vacances) à établir en lien avec les condamnations susvisées, sous peine d'astreinte égale à 50,00€ par document correct manquant et par jour de retard à dater de la signification du jugement à intervenir ;*
- *au paiement des frais de procédure, en ce compris l'indemnité de procédure, évaluée à 3.654,00€ (montant de base pour les demandes entre 20.000,01€ et 40.000,00€ à augmenter de la TVA et à augmenter de la contribution de 24€ pour le fonds pour l'aide juridique de deuxième ligne).*

Enfin, il demande que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision nonobstant tout recours, sans caution ni possibilité de cantonnement ».

La srl Maintenance & Availability Without Hazards Infrastructures (en abrégé la srl Mah Infra) a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles ce qui suit :

« De son côté, la société sollicite à titre principal ce qui suit:

- *débouter Monsieur S de ses demandes ;*
- *condamner Monsieur S aux dépens soit dans le chef de la société, l'indemnité de procédure prévue par l'article 1022 du Code Judiciaire ;*

A titre subsidiaire, la société sollicite ce qui suit:

- *l'autoriser, avant dire droit, à rapporter la preuve par toutes voies de droit, témoins y compris, des faits suivants :*
 - « 1. Le 2 mai 2023, Monsieur M A, accompagné par Monsieur M A A, se sont présentés au domicile de Monsieur N S, vers 7h30 du matin, pour l'emmener au travail (à Nivelles). »
 - 3. Monsieur S a refusé de les accompagner.
 - 4. Il a traité Monsieur A de « connard » et de « fils de pute ».
 - 5. Monsieur A a tenté de le calmer.
 - 6. Monsieur S l'a attrapé par le cou et l'a poussé contre le véhicule.
 - 7. Monsieur A lui a alors notifié verbalement son licenciement du chef de motif grave. et surseoir à statuer pour le surplus dans l'entre-temps ; ».

A titre tout à fait subsidiaire, la société demande la limitation de sa condamnation compte tenu des moyens développés par elle ».

Par un jugement du 5 février 2025 (R.G. n° 23/4380/A), le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Statuant contradictoirement,

1.-

Donne acte à Monsieur S de son désistement de sa demande de condamnation de la société au paiement d'un pécule de vacances ;

2.-

Déclare les autres demandes de Monsieur S recevables et partiellement fondées comme suit;

Condamne la SRL MAH INFRA au paiement des sommes suivantes en faveur de Monsieur S:

- *2.704,00€ brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts légaux ;*
- *23.434,65€ brut à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire sur base de l'état de santé à majorer des intérêts légaux ;*
- *2.189,48€ brut à titre d'arriéré de rémunération à majorer des intérêts légaux.*

Condamne la SRL MAH INFRA à la délivrance des documents sociaux et fiscaux rectificatifs (C4, fiche fiscale 281.10, fiches de paie, attestations de vacances) conformes aux condamnations précitées ;

3.-

Compense les dépens comme suit entre les parties :

- *délaisse à la SRL MAH INFRA ses propres dépens,*
- *condamne la SRL MAH INFRA à supporter les dépens de Monsieur S dans les limites suivantes :*

- indemnité de procédure : 2.250€ ;
- à majorer de la contribution de 24€ au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne dont il a fait l'avance lors de l'introduction de la présente cause;

4.-

Déboute les parties du surplus de leurs demandes ».

III. Les demandes en appel

L'objet de l'appel de la srl Maintenance & Availability Without Hazards Infrastructures et ses demandes

La srl Maintenance & Availability Without Hazards Infrastructures demande à la cour du travail ce qui suit :

« voir mis à néant le jugement a quo dans la mesure où il est querellé par l'appelante

Et, dès lors :

**à titre principal:*

-débouter l'intimé des fins de ses demandes

-condamner l'intimé aux dépens des deux instances,

**à titre subsidiaire : autoriser l'appelante, avant dire droit, à rapporter la preuve par toutes voies de droit, témoins y compris, des faits suivants :*

« 1. Le 2 mai 2023, Monsieur Monir A, accompagné par Monsieur Mohamed A A, se sont présentés au domicile de Monsieur N S, vers 7 h 30 du matin, pour l'emmener au travail (à Nivelles).

3.Monsieur S a refusé de les accompagner.

4.Il a traité Monsieur A de « connard » et de « fils de pute ».

5.Monsieur A a tenté de le calmer.

6.Monsieur S l'a attrapé par le cou et l'a poussé contre le véhicule.

7.Monsieur A Y lui a alors notifié verbalement son licenciement du chef de motif grave. et surseoir à statuer pour le surplus dans l'entre-temps ;

**à titre tout à fait subsidiaire : limiter la condamnation de l'appelante compte tenu des moyens développés par elle ».*

Les demandes en appel de monsieur N S

Monsieur N S demande à la cour du travail ce qui suit :

« Plaise à la Cour du travail de Bruxelles de dire la demande de Monsieur S recevable et fondée et, par conséquent, de:

- De dire pour droit que le licenciement est abusif ;
- De confirmer le jugement pour le surplus ;
- De condamner MAH INFRA au paiement des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure : 3.139,53 EUR (en première instance) et 3.139,53 EUR (en degré d'appel)».

Dans le corps de ses conclusions, monsieur S fait valoir en rapport avec sa demande d'indemnité pour licenciement abusif qu'il a droit à des dommages et intérêts de 5.000 euros et qu'il convient de réformer le jugement sur ce point.

IV. Les faits

Monsieur N S, né le 19 septembre 1993, a été engagé par la srl Mah Infra dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein pour travailler en qualité de « *Technicien fibre optique Senior* » à partir du 16 janvier 2023. Son adresse telle que mentionnée dans le contrat de travail est située rue du P. Le contrat de travail mentionne le statut d'ouvrier. L'article 4 dudit contrat renseigne une rémunération horaire convenue de 18,20 euros bruts. L'article 5 prévoit l'octroi des avantages suivants : voiture de service, chèque-repas et assurance hospitalisation. L'article 7 stipule que « *les conditions de travail et de rémunération (p.ex. la prime de fin d'année) sont établies et adaptées sur la base des décisions de la commission paritaire CP 149* ».

Monsieur S a été en incapacité de travail du 21 mars au 30 avril 2023, avec une reprise du travail prévue le 2 mai 2023.

Par un message Whatsapp du 1^{er} mai 2023, monsieur A, administrateur de la srl Mah Infra a informé monsieur S qu'il devait se rendre le lendemain à 9h du matin auprès du client Onefield (situé à Nivelles), ce à quoi monsieur S a répondu : « *Ok à demain* ».

Monsieur S s'est rendu à la gare le 2 mai 2023 et a acheté un ticket à 7h38 pour se rendre de la zone de Bruxelles à Nivelles.

Le même jour, à 8h52, monsieur S a envoyé un message Whatsapp à monsieur A, l'informant qu'il était à l'hôpital, ce à quoi monsieur A lui a répondu à 8h58 : « *Bonjour N, Peux-tu au moins répondre s'il te plaît. Merci* ».

Il résulte du certificat médical déposé au dossier de monsieur S que celui-ci a été examiné le 2 mai 2023 à 8h39 par le docteur K du service des urgences de la clinique Saint-Jean qui a constaté que l'accident qui lui est survenu a provoqué une entorse du poignet gauche et une commotion cérébrale entraînant une incapacité temporaire totale du 2 mai au 15 mai 2023.

Par mail du 2 mai 2023 à 17h49, monsieur S a informé son employeur de ce qui suit :

*« Bonjour M, R,
Je suis à l'hôpital en me rendant au travail je suis tombé dans les escaliers de la gare. Voici ci-joint mon certificat médical.
Pourrais-tu me transmettre les documents de l'assurance car je dois les faire compléter par l'hôpital ».*

Par lettre envoyée par un recommandé du 2 mai 2023 signée par monsieur M A ayant comme objet : *« Première lettre d'absence »*, la srl Mah Infra s'est adressée à monsieur S en ces termes :

*« Ce jour, le 02 mai 2023, vous ne vous êtes pas présenté à votre poste tel que convenu.
Pouvez-vous nous justifier la raison de votre absence ».*

Par lettre datée du 2 mai 2023 mais envoyée par un recommandé du 4 mai 2023, la srl Mah Infra a notifié à monsieur S son licenciement pour motif grave libellé comme suit :

*« Par la présente, nous vous notifions et confirmons notre décision de mettre fin immédiatement à votre contrat de travail sans préavis ni indemnité et ce, pour motif grave.
Cette rupture est effective à partir du 02/05/2023.
En date du 02/05/2023, nous avons en effet acquis la conviction que les faits décrits ci-après constituent une faute très grave rendant définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle.
Ces faits sont les suivants :
Je me suis personnellement rendu chez vous pour vous récupérer et vous accompagner à votre lieu de travail et vous avez refusé de faire le trajet avec moi dans mon véhicule en me signalant que vous préférez prendre le train.
Dans la discussion, vous avez haussé le ton et m'avez insulté devant témoin et vous avez fait preuve d'agressivité inacceptable envers ma personne et je trouve cela totalement déplacé.
Je vous ai ensuite attendu au bureau pour tenter de comprendre les raisons qui vous ont poussés à avoir un tel comportement envers votre employeur, mais vous ne vous êtes pas présenté au bureau.
Nous trouvons cette situation regrettable mais indépendante de notre volonté. Nous vous souhaitons bon courage pour la suite de votre carrière professionnelle ».*

Par lettre recommandée du 26 mai 2023, le conseil de monsieur S a mis en demeure la srl Mah Infra de lui verser une indemnité compensatoire de préavis, une indemnité pour licenciement discriminatoire, une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ou abusif ainsi que de régulariser sa situation. Les faits invoqués comme motif grave ont été contestés en ces termes :

« Il est formellement contesté que vous ayez eu une discussion avec monsieur S le 2 mai 2023 dans la mesure où il n'a jamais été convenu que vous passiez prendre notre client pour le rendez-vous à Nivelles à 9h. Monsieur S a, conformément aux instructions qu'il a reçues de votre part la veille, soit le 1^{er} mai 2023, pris ses dispositions pour être comme convenu au rendez-vous que vous lui avez fixé à 9h à Nivelles et a, à 7h38, pris un ticket direction Nivelles ».

Monsieur N S a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles par une requête du 19 octobre 2023.

V. L'examen de la contestation par la cour du travail

1. Sur l'indemnité compensatoire de préavis.

La cour partage l'interprétation donnée par la jurisprudence citée ci-après des dispositions légales applicables.

-Sur le licenciement pour motif grave :

L'article 35 alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages et intérêts s'il y a lieu.

L'article 35 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit :

« Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Cette définition du motif grave comporte donc trois éléments :

- une faute
- la gravité de cette faute
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas invoqués dans la lettre de congé et sont antérieurs au délai de trois jours, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué (Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, p. 140 ; Cass., 3 juin 1996, J.T.T., 1996, p. 437 ; Cass., 21 mai 1990, R.G. n° 20.608, J.T.T., 1990, p. 435). Il est toutefois nécessaire qu'au moins un fait connu dans le délai de trois jours soit

lui-même fautif. Le juge qui dénie tout caractère fautif aux faits situés dans le délai de trois jours ouvrables n'est pas tenu d'examiner un fait antérieur, qui n'est pas de nature à influencer la gravité du comportement de la personne licenciée (Cass., 11 septembre 2006, J.T.T., 2007, p. 4).

Les faits qui sont découverts après la rupture peuvent être pris en considération s'ils constituent une preuve complémentaire du motif invoqué (Cass., 28 février 1978, Bull., 1978, p. 737 ; Cass., 24 septembre 1979, J.T.T., 1980, p. 98 ; Cass., 13 octobre 1986, J.T.T., 1986, p. 462). De tels faits ne peuvent toutefois valoir, par eux-mêmes, comme motif grave.

« Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation. En liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par la défenderesse, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, l'arrêt viole l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 »(Cass., 6 juin 2016, R.G. n° S.15.0067.F, www.juportal.be, publié dans Chr.D.S., 2016, pp. 187-190).

En vertu de l'article 35 dernier alinéa de la loi précitée du 3 juillet 1978, « la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ».

-Sur certains modes de preuves.

Le Code judiciaire a réglementé la production de déclarations de tiers, sous forme d'attestations, de nature à éclairer le juge sur les faits litigieux aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire.

L'article 961/2 du Code judiciaire dispose :

« (...) »

L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés.

L'attestation mentionne les noms, prénoms, date et lieu de naissance, domicile et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles. L'attestation indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales. L'attestation est écrite ; datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit annexer ; en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature ».

Conformément à l'article 8.1.,9° du Code civil, la déclaration faite par un tiers dans les conditions des articles 961/1 et suivants du Code judiciaire constitue un témoignage au même titre qu'une déclaration faite par un tiers dans les conditions des articles 915 et suivants du Code judiciaire.

S'agissant desdites attestations, la Cour de cassation a jugé à juste titre que:

« (...) il appartient au juge, même si l'attestation remplit toutes les conditions prévues aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire, d'apprécier souverainement la valeur probante de ce document, en tenant compte à cet égard de tous les éléments utiles à sa crédibilité.

Les formalités prévues à l'article 961/2 du Code judiciaire ne sont pas prescrites à peine de nullité.

Par conséquent, l'absence, dans l'attestation, d'une mention requise par cette disposition légale n'empêche pas le juge de recevoir ladite attestation, pourvu qu'il indique les raisons pour lesquelles il l'estime malgré tout crédible alors qu'elle ne remplit pas toutes les conditions posées » (Cass., 28 juin 2018, C.17.0319.N, www.juportal.be ; voir aussi sur la question : C.T. Bruxelles, 17 juin 2016, J.T.T., 2016,p. 336-338).

L'article 8.28 alinéa 2 du Code civil précise que la valeur probante des témoignages est laissée à l'appréciation du juge.

L'article 915 du Code judiciaire dispose :

« Si une partie offre de rapporter la preuve d'un fait précis et pertinent par un ou plusieurs témoins le juge peut autoriser cette preuve lorsqu'elle est admissible ».

Comme l'enseigne à juste titre la Cour de Cassation, *« le juge décide en fait si les faits dont la preuve par témoins est offerte sont suffisamment précis et susceptibles de faire l'objet d'une preuve contraire pour autant qu'il ne méconnaisse pas le droit des parties d'apporter pareille preuve »* (Cass.,20 janvier 2003,S.02.0067.N ; Cass.,29 octobre 1979,n° 74/347, www.juportal.be)

La jurisprudence a défini ce qu'il y avait lieu d'entendre par faits précis et pertinents (voir à cet égard J. Van Compernelle et G. Closset-Marchal, Examen de jurisprudence 1991-2001. Droit judiciaire privé, R.C.J.B.,2002, p. 737 ; A. Kohl, Les mesures d'instruction in Actualités et développements récents en droit judiciaire sous la coordination d'Hakim Boularbah, CUP, p. 211) :

- Pour être précis, le fait concerné doit concerner des éléments concrets dont les témoins seraient amenés à confirmer ou à infirmer la réalité. Le fait concerné doit par ailleurs être matérialisé dans le temps et dans l'espace. Il doit avoir été appréhendé (quelle qu'en soit la manière) par la personne appelée à témoigner. Il doit en outre pouvoir être contesté de la même manière.

- Pour être pertinent, le fait doit être apte à faire la preuve des allégations de la partie qui demande l'enquête.

Par ailleurs, une enquête ne peut être ordonnée que si elle est utile, ce qui n'est pas le cas si ce qu'il est demandé de prouver par témoignage est déjà contredit par d'autres éléments du dossier (Cass., 18 janvier 2001, R.G. C99.0234.F, Bull., n°36, consultable également sur juportal.be).

Application.

La srl Mah Infra invoque dans la lettre de congé pour motif grave qu'elle a acquis la conviction le 2 mai 2023 que les faits suivants constituaient une faute grave:

- l'administrateur, monsieur A s'est personnellement rendu chez monsieur S pour le récupérer et l'accompagner sur son lieu de travail et que monsieur S a refusé de faire le trajet avec lui dans le véhicule en signalant qu'il préférerait prendre le train
- dans la discussion, monsieur S a haussé le ton, a insulté monsieur A devant témoin et a fait preuve d'une agressivité inacceptable envers monsieur A
- monsieur A l'a attendu au bureau pour tenter de comprendre les raisons qui ont poussé monsieur S à avoir un tel comportement envers son employeur mais qu'il ne s'est pas présenté au bureau.

La srl Mah Infra, qui a la charge de la preuve du motif grave, dépose à l'appui de sa thèse deux attestations :

- une attestation datée du 3 mai 2023 établie au nom de monsieur A A, travaillant pour le compte de la srl Mah Infra, accompagnée d'une pièce d'identité, rédigée de manière manuscrite (sauf en ce qui concerne les formules de la connaissance du fait que l'attestation est établie en vue d'être produite en justice et qu'une fausse attestation peut constituer un faux en écritures). L'attestation renseigne notamment qu'ils sont aller récupérer N (monsieur S) à la rue à Haren pour aller travailler et qu'il était 7h30 du matin, que N a refusé de les accompagner dans le véhicule de service et a insulté monsieur A en le traitant de « connard » et de « fils de pute », l'a pris au cou et l'a poussé contre le véhicule, que monsieur A lui a dit qu'il était viré et qu'il devait rendre ses affaires.

- une attestation datée du 3 mai 2023 établie au nom de monsieur M H, renseignant sa qualité de chômeur, non accompagnée d'une pièce d'identité, rédigée de manière

manuscrite (sauf en ce qui concerne les formules de la connaissance du fait que l'attestation est établie en vue d'être produite en justice et qu'une fausse attestation peut constituer un faux en écritures). L'attestation précise que comme chaque matin, il passe par la rue du Pré aux à Haren et que le 2 mai 2023, à 7h30 du matin, il a aperçu un jeune attraper par le col un autre monsieur et qu'il commençait à crier à voix haute et à l'insulter et que ne comprenant pas ce qui se passait, il s'est rapproché d'eux pour demander si tout allait bien et que l'un des hommes s'est ensuite reculé et a mentionné à l'autre qu'il était viré suite à ce qui venait de se passer et qu'il devait déposer ses affaires à son bureau. L'attestation mentionne également que la personne qui accompagnait le monsieur qui s'est fait agresser lui a précisé qu'il s'agissait d'un conflit entre un employé et son employeur et qu'ils allaient partir pour éviter que le jeune homme fasse quelque chose de plus grave.

La cour n'accorde aucune valeur probante à l'attestation établie au nom de monsieur M H, qui n'est accompagnée d'aucune pièce d'identité.

Quant à l'attestation établie au nom de monsieur A A, qui est employé par la srl Mah Infra, la cour ne s'estime pas convaincue par la réalité des faits qu'il dit avoir constatés car ceux-ci ne cadrent pas avec la chronologie des faits et l'attitude de l'employeur.

La cour constate ainsi que :

- que la veille du 2 mai 2023, par un message Whatsapp, monsieur A, administrateur de la srl Mah Infra a informé monsieur S qu'il devait se rendre le lendemain à 9h du matin auprès du client Onefield (situé à Nivelles), ce à quoi monsieur S a répondu : « *Ok à demain* ». Ce message ne précise aucunement que monsieur A viendra le chercher le lendemain. Si tel était le cas, cela n'a pas beaucoup de sens de l'informer qu'il devait se rendre auprès du client et être à 9h sur place.

-que la prétendue altercation étant survenue à 7h30 à suivre monsieur A A, la srl Mah Infra ne justifie pas comment monsieur S a pu être en mesure d'acheter un billet de train à 7h38 pour se rendre de la zone de Bruxelles à Nivelles. La société se contente d'alléguer que le domicile de monsieur S se trouve à un jet de pierre de la gare d'Haren sans déposer aucune pièce pour l'établir et démontrer qu'il était matériellement possible d'effectuer le trajet jusqu'à la gare et d'acheter un ticket de train en l'espace d'à peine 8 minutes à supposer même que l'altercation ait pris fin à 7h30 précise.

-qu'il n'est pas du reste crédible qu'un travailleur qui vient de se faire licencier verbalement pour motif grave (comme le prétend l'attestation mentionnée au nom de monsieur A A), se rende malgré tout sur le chantier dont il a été informé la veille.

-que l'attitude de l'employeur durant la journée du 2 mai 2023 ne cadre pas davantage avec celle d'un employeur qui aurait licencié pour motif grave son ouvrier verbalement le matin à 7h30 puisqu'au lieu de lui confirmer son prétendu licenciement, il lui adresse une lettre

recommandée le jour même lui faisant grief de ne pas s'être rendu à son poste de travail et lui demande de justifier son absence.

-qu'il faudra attendre 2 jours, soit le 4 mai 2023, avant que l'employeur notifie à monsieur S son licenciement pour motif grave.

En conclusion, la cour estime que la srl Mah Infra ne démontre pas le motif grave.

Il n'y a pas lieu d'autoriser la srl Mah Infra à effectuer des enquêtes étant donné que les faits qu'elle entend démontrer et qui sont déjà évoqués dans les attestations déposées sont contredits par la chronologie évoquée ci-avant et l'attitude de l'employeur.

2. Sur l'indemnité pour discrimination liée à la santé

Les principes.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination transpose en droit belge la Directive européenne 2000/78/CE du 27/11/2000 portant création d'un cadre en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

La cour de céans partage l'interprétation donnée par la jurisprudence citée ci-après des dispositions pertinentes pour le présent litige.

Les interdictions de discrimination :

Cette loi crée un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur certains critères protégés (article 4,4° de la loi), dont l'état de santé ou un handicap, en prévoyant des sanctions tant civiles que pénales ainsi qu'un système de partage du fardeau de la preuve.

En vertu de l'article 5 de cette loi, le principe de l'interdiction de discrimination concerne entre-autres la relation de travail dont notamment :

« 3° dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- la décision de licenciement ;*
- la fixation et l'application des conditions et des modalités du licenciement ;*
- la fixation et l'application de critères lors de la sélection de licenciement ;*

*-l'octroi et la fixation d'indemnités suite à la cessation de la relation professionnelle ;
-les mesures qui sont prises suite à la cessation de la relation professionnelle ».*

L'article 14 de cette loi interdit toute forme de discrimination définie comme :

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

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

L'article 7 prévoit que :

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

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

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

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

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

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

*« Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte,
- à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que*

les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires, ou, - à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place ».

Le critère protégé de l'état de santé.

La loi du 10 mai 2007 dans sa version applicable au présent litige contient comme critères protégés visés à l'article 4,4° l'état de santé.

Cette loi a été modifiée par une loi du 20 juillet 2022 (en vigueur au 27 octobre 2022) qui a remplacé aux articles 3 et 4,4° les mots « état de santé actuel ou futur par les termes « état de santé ». La ratio legis de cette modification est que « *la loi anti-discrimination actuelle ne protège que l'état de santé actuel ou futur et non le passé médical contrairement à la convention collective de travail n°95* » de telle manière qu'une « *personne qui a eu un cancer dans le passé, par exemple, et qui se voit refuser un emploi parce que son employeur craint qu'elle ne fasse une rechute, n'est pas suffisamment protégé par la loi* » (Chambre des représentants de Belgique, Proposition de loi modifiant la loi du 10 mai 2007 (...),DOC 55 2227/001,p. 2).

L'indemnisation :

La loi du 10 mai 2007 organise des dispositifs de protection, dont la possibilité pour la victime de réclamer une indemnisation à l'auteur de la discrimination qui équivaut à une indemnité forfaitaire égale à six mois ou trois mois de rémunération brute ou à une indemnité qui couvre la réalité du préjudice à charge pour la victime d'en démontrer l'étendue (article 18).

Le régime probatoire :

L'article 28 de la loi du 10 mai 2007 organise un partage du fardeau de la preuve :

« §1^{er} Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts 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 ;

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

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

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

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

- 1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale ; ou*
- 2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect ; ou*
- 3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable ».*

L'utilisation des termes « *entre autres, mais pas exclusivement* » aux §2 et §3 permet de considérer que les faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination ne se limitent pas aux exemples cités dans ces dispositions.

Cette règle de partage de la preuve, qui existait déjà dans la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination, n'est pas comme telle une invention du législateur belge mais trouve son origine dans différentes directives européennes (voir notamment article 4 de la directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination sur le sexe, article 8 de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, article 10 de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, article 9 de la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et des services).

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

« L'adoption de règles relatives à la charge de la preuve joue un rôle important en ce qui concerne la possibilité de mettre effectivement en œuvre le principe de l'égalité de traitement. Comme la Cour de justice l'a affirmé, il convient donc de prendre des dispositions de telle sorte que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse dès qu'il existe une apparence de discrimination, sauf pour les procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance nationale compétente. Il y a toutefois lieu de préciser que l'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte demeure de la compétence de l'instance nationale concernée, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales. En outre, il revient aux États membres de prévoir, quel que soit le stade de la procédure, un régime probatoire plus favorable à la partie demanderesse ».

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

- Ainsi, celle-ci a souligné que lorsqu'il s'agit de juger si une mesure constitue une discrimination directe, il appartient à la juridiction de tenir compte de l'ensemble des circonstances pertinentes de l'affaire, dont notamment la circonstance que la personne à qui une discrimination était reprochée s'était abstenue de produire certaines preuves à la

demande de la juridiction (CJUE, Affaire Chez, 16 juillet 2015, C-83/14).

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

« Les articles 8, paragraphe 1, de la directive 2000/43, 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78 et 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54 doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne prévoient pas le droit, pour un travailleur alléguant de façon plausible qu'il remplit les conditions énoncées dans un avis de recrutement et dont la candidature n'a pas été retenue, d'accéder à l'information précisant si l'employeur, à l'issue de la procédure de recrutement, a embauché un autre candidat.

Toutefois, il ne saurait être exclu qu'un refus de tout accès à l'information de la part d'une partie défenderesse peut constituer l'un des éléments à prendre en compte dans le cadre de l'établissement des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Il incombe à la juridiction de renvoi, en prenant en considération toutes les circonstances du litige dont elle est saisie, de vérifier si tel est le cas dans l'affaire au principal » (CJUE, Affaire Meister, 19 avril 2012, C-415/10).

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

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

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

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

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

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

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

« A cet égard, il convient avant tout de constater qu'il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Par conséquent, elle doit démontrer que le défendeur a commis des actes ou a donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires. La charge de la preuve incombe dès lors en premier lieu à la victime (notamment Doc. Parl., Chambre, 2006-2007, DOC 51-2720/009, p. 72).

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

Les faits précités ne peuvent toutefois avoir un caractère général, mais doivent pouvoir être imputés spécifiquement à l'auteur de la distinction. Dès lors que, selon les dispositions attaquées, les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes caractérisées par un des motifs mentionnés dans les lois attaquées font naître une présomption de discrimination directe (article 30, § 2, 1°, de la loi anti-racisme, article 28, § 2, 1°, de la loi générale anti-discrimination et article 33, § 2, 1°, de la loi « genre »), cette récurrence doit exister dans le chef de ces personnes.

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

Application.

Monsieur S fait valoir :

- qu'il a été licencié alors qu'il venait d'annoncer son accident de travail le 2 mai 2023 et, par conséquent, une nouvelle période d'incapacité de travail.
- que le licenciement pour motif grave n'est pas fondé et démontre l'intention de l'employeur de se débarrasser d'un travailleur à moindre coût, son état de santé indisposant manifestement l'employeur.
- qu'en outre, le C4 mentionne que le licenciement pour motif grave serait survenu en date du 1er mai 2023 afin d'éviter de faire intervenir son assurance et de faire une déclaration d'accident de travail à l'assurance.

La cour a déjà considéré que les faits invoqués à titre de motif grave n'étaient pas établis.

La cour constate que rien ne permettait de présumer que la srl Mah Infra licencie monsieur S par lettre recommandée du 4 mai 2023 puisque le 1^{er} mai 2023, elle lui demandait de se rendre sur un chantier à Nivelles le lendemain et l'informait qu'il était occupé temporairement sur le projet Infrabel le temps de récupérer sa place à la Stib. Le 2 mai 2023 correspondait à la date de reprise du travail après une incapacité de travail du 21 mars au 30 avril 2023 alors que l'entrée en service avait débuté au 16 janvier 2023.

Dans l'intervalle, le 2 mai 2023, monsieur N S a informé son employeur par message Whatsapp à 8h58 qu'il était à l'hôpital et lui a envoyé à 17h49 un mail lui précisant qu'il était tombé dans les escaliers de la gare et qu'il demandait que les documents de l'assurance lui soient envoyés pour les faire compléter par l'hôpital, en joignant un certificat médical mettant au courant l'employeur de son incapacité de travail du 2 mai au 15 mai 2023.

La réaction de l'employeur fut double : dans un premier temps, il adressa une lettre recommandée le 2 mai 2023 lui demandant de justifier son absence et dans un second

temps, il notifia par lettre recommandée (envoyée le 4 mai 2023) le licenciement de monsieur S à la date du 2 mai 2023 en invoquant un motif fallacieux.

A cela s'ajoute le fait que la srl Mah Infra n'a jamais déclaré l'accident du travail dont monsieur S l'avait informé et ne lui a pas envoyé les documents demandés le 2 mai 2023 sans le justifier mais a par contre mentionné la date du 1^{er} mai 2023 comme date de rupture du contrat de travail sur le C4 (soit la veille de l'accident de travail).

Au vu de l'ensemble des éléments, la cour estime que monsieur S rapporte des faits permettant de présumer qu'il a été victime d'une discrimination directe liée à son état de santé.

La srl Mah Infra n'établit pas que le licenciement de monsieur S a eu lieu pour un autre motif que son état de santé.

Monsieur S a dès lors été victime d'une discrimination directe liée à son état de santé en manière telle qu'il a droit à l'indemnité de protection égale à 6 mois de rémunération brute.

Le montant réclamé par monsieur S et accordé par le jugement dont appel n'est pas contesté en tant que tel.

L'appel est dès lors non fondé sur ce point.

3. Les dommages et intérêts pour licenciement abusif (appel incident).

Les principes.

La cour partage l'interprétation donnée par la jurisprudence et la doctrine dans les arrêts et articles cités ci-après.

L'exercice d'un droit peut apparaître excessif et constituer un abus de droit s'il dépasse manifestement l'exercice normal du droit par un employeur normalement prudent et

diligent (Cass., 1^{ère} ch., 6 janvier 2011, R.G.D.C., 2012, note P. Bazier, p. 388-403 ; Cass., 18 février 2008, J.T.T., 2008, p. 117 ; Cass., 12 décembre 2005, J.T.T., 2005, p. 155 ; Cass., 1^{er} février 1996, Pas., 1996, I, p. 158), ce qui recouvre plusieurs critères, tels que l'intention de nuire (Cass., 19 février 2010, R.G. n° C.09.118.F, www.juportal.be ; Cass., 10 septembre 1971, Pas., 1972, I, p. 28), l'exercice d'un droit sans intérêt raisonnable et suffisant (Cass., 4 mars 2010, R.G. n° 08.0324.N, www.juportal.be ; Cass., 30 janvier 2003, R.G. C.00.0632.F, www.juportal.be), ce qui est le cas spécialement lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit (Cass., 17 février 2012, R.G. n° C.10.0651.F, www.juportal.be : la Cour de cassation ajoutant dans cet arrêt : dans l'appréciation des intérêts en présence, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause ; Cass., 17 janvier 2011, R.G. n° C.10.0246.F, www.juportal.be ; Cass., 14 octobre 2010, R.G. n° C.09.0608.F, www.juportal.be ; Cass., 9 mars 2009, R.G.D.C., 2010, note J. Germain ; Cass., 17 mai 2002, R.G. n° 01.0101.F, www.juportal.be, Cass., 30 novembre 1989, R.G. n° 8458, www.juportal.be), le détournement du droit de sa finalité économique et sociale (Cass., 24 septembre 2001, J.T.T., 2002, p. 63).

Conformément au droit commun, c'est au travailleur qui invoque avoir été victime d'un abus de droit qu'il incombe de le démontrer et ce conformément à l'article 1315 de l'ancien Code civil et 870 du Code judiciaire. Cette règle de charge de la preuve se retrouve désormais consacrée par l'article 8.4 alinéa 1^{er} du Code civil qui dispose que « *celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent* ».

Ledit travailleur a également la charge de la preuve que cette faute est en lien de causalité avec un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité de préavis. L'indemnité de préavis couvre de manière forfaitaire tout le dommage, matériel et moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat, tandis que l'indemnité pour abus de droit couvre le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même (Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 410 et suiv., note C. Wantiez).

Pour déterminer l'étendue d'un dommage causé par une faute, il peut être recouru à une évaluation ex aequo et bono aux conditions suivantes:

« *Le juge du fond apprécie en fait l'existence d'un dommage causé par un acte illicite et le montant destiné à le réparer intégralement. Il peut recourir à une évaluation ex aequo et bono s'il indique la raison pour laquelle le mode de calcul proposé par la victime ne peut être admis, et constate en outre l'impossibilité de déterminer autrement le dommage qu'il a défini* » (Cass., 2 mars 2016, P. 15.0929.F, www.juportal.be).

Application.

Monsieur S invoque avoir été victime d'un licenciement abusif qui a entraîné un dommage multiple et substantiel : préjudice moral résultant de l'atteinte à sa réputation professionnelle, stress et anxiété causés par la procédure abusive, difficultés financières accrues par le refus de reconnaissance de l'accident de travail, et précarisation de sa situation sociale. Ces éléments, pris dans leur ensemble, caractérisent un préjudice certain et légitime qui mérite réparation

Si la cour admet que le licenciement fondé sur un faux motif grave est abusif, monsieur S ne démontre pas que la faute commise par la srl Mah Infra est en lien de causalité avec un dommage non couvert par l'indemnité compensatoire de préavis et par l'indemnité pour discrimination.

Le dommage lié aux difficultés financières mises en lien avec le refus de la srl Mah Infra de déclarer son accident du travail demeure étranger à l'abus de droit de licenciement et n'est du reste pas démontré.

La demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif est dès lors non fondée.

4. Les arriérés de rémunération.

Monsieur S revendique des arriérés de rémunération calculés sur base du salaire horaire de 18,20 euros brut mentionné dans le contrat de travail.

Ledit contrat de travail stipule par ailleurs que « *les conditions de travail et de rémunération (p. ex : la prime de fin d'année) sont établies et adaptées sur base des décisions de la commission paritaire CP 149* ».

Il a été rémunéré dans les faits sur base d'un salaire mensuel de 2.500 euros renseigné dans les fiches de paie qui renseignent la qualité d'employé relevant de la CP 200.

Les parties ont fait acter à l'audience du 8 janvier 2025 devant le tribunal qu'il n'y avait pas de contestation quant à l'application à monsieur S de la réglementation régissant le statut d'ouvrier.

La srl Mah Infra se contente de préciser dans sa requête d'appel qu'elle n'a nullement pour activité les activités décrites dans les arrêtés royaux instituant la commission paritaire n°149 (à tout le moins principale) et que la mention dans le contrat de travail de cette commission paritaire est une erreur.

La srl Mah Infra ne donne aucune explication sur la raison pour laquelle la commission paritaire 200 qui est la commission paritaire auxiliaire pour employés serait applicable alors qu'elle confirme à l'audience devant la cour que monsieur S n'avait pas la qualité d'employé.

Les parties sont liées par le contrat de travail en exécution du principe de la convention-loi.

Elles se sont accordées sur un salaire horaire de 18,20 euros brut.

Monsieur S est dès lors en droit de revendiquer des arriérés de rémunération calculés sur base de ce salaire horaire.

Le montant réclamé par monsieur S et accordé par le jugement dont appel n'est pas contesté quant à son calcul.

L'appel est dès lors non fondé sur ce point.

5. Les documents sociaux et fiscaux

La demande d'obtention des documents sociaux et fiscaux conformes aux condamnations est une suite logique du bien-fondé de ses demandes précitées pour laquelle monsieur S dispose bien d'un intérêt, que ce soit dans le cadre d'un emploi futur ou pour pouvoir remplir sa déclaration.

6. Les dépens

La srl Mah Infra est la partie succombante au sens de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire et est dès lors tenu aux dépens de 1^{ère} instance et d'appel de monsieur S.

L'indemnité de procédure étant une intervention forfaitaire dans les frais et honoraires d'avocat de la partie ayant obtenu gain de cause ainsi que précisé à l'article 1022 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, monsieur S ne justifie pas de voir cette indemnité de procédure être majorée pour tenir compte de la tva due sur les honoraires d'avocat.

Les dépens de 1^{ère} instance ont déjà été taxés dans le jugement dont appel auquel il appartient aux parties de se référer.

Les dépens d'appel sont à juste titre liquidés par monsieur S à la somme de 3.139,53 euros correspondant au montant de base indexé de l'indemnité de procédure au jour de la prise en délibéré de la cause en appel.

VI. La décision de la cour du travail

La cour déclare l'appel principal recevable mais non fondé et en déboute la srl Maintenance & Availability Without Hazards Infrastructures.

La cour déclare l'appel incident recevable mais non fondé et déboute monsieur S de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

La cour confirme le jugement dont appel.

La cour condamne la srl Maintenance & Availability Without Hazards Infrastructures à payer à monsieur S les dépens de l'instance d'appel liquidés à la somme de 3.139,53 euros à titre d'indemnité de procédure.

La cour met à charge de srl Maintenance & Availability Without Hazards Infrastructures la contribution de 24 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée.

Cet arrêt est rendu et signé par :

P. K, conseiller,
D. D de F, conseiller social au titre d'employeur
J. E, conseiller social suppléant au titre d'employeur
J.-B. M, conseiller social au titre d'ouvrier
R. P, conseiller social suppléant au titre d'employé
Assistés de J. A, greffier

J. A,

R. P,

J.-B. M,

J. E,

D. D,

P. K,

et prononcé, à l’audience publique extraordinaire de la 2ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 21 avril 2026, où étaient présents :

P. K, conseiller,

J. A, greffier

J. A

P. K