



Numéro de répertoire : 2026/000489
Date du prononcé : 05 JAN. 2026
Numéro de rôle : 24/2951/A
Matière : contrat de travail employé
Type de décision : définitif contradictoire
Liquidation au fonds : NON (loi du 19 mars 2017)
Fiche 780/1 : EXP

Expédition

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
€ :	€ :
PC :	PC :

**Tribunal du travail francophone de
Bruxelles
1re chambre
Jugement**

EN CAUSE :**Madame V K**

partie demanderesse,
comparaissant personnellement et assistée par Maître B N *loco* Maître
V H , avocats,

CONTRE :

L'ASBL MAISON MARIE IMMACULEE, BCE: 0420.788.671,
dont le siège social est situé Grand Chemin, 61 à 7063 Soignies,

partie défenderesse,
comparaissant par Maître C S , avocate,

I. La procédure

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

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 1^{er} décembre 2025.

Elles n'ont pas pu être conciliées. L'affaire a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de la même audience.

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

- la requête déposée au greffe le 07 juin 2024 ;
- les conclusions additionnelles déposées par Madame K le 13 mars 2025 ;
- les conclusions déposées par l'ASBL MAISON MARIE IMMACULEE le 11 novembre 2024 ;
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

II. L'objet de la demande

II. 1. Demandes de Madame K

Madame K prie le Tribunal de bien vouloir déclarer les demandes recevables et fondées et de condamner l'ASBL MAISON MARIE IMMACULEE à verser les montants suivants :

À titre principal :

- 19.658,70 EUR bruts provisionnels (six mois de rémunération) à titre de dommages et intérêts pour discrimination sur base de l'origine nationale à augmenter des intérêts de retard au taux légal à compter de la date du licenciement, soit le 10 janvier 2024 et jusqu'à complet paiement, et ;
- 5.000 EUR nets à titre d'indemnité pour licenciement abusif en raison des circonstances entourant ce dernier ;

À titre subsidiaire :

- 12.853,87 EUR bruts provisionnels (17 semaines de rémunération) à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à augmenter des intérêts de retard au taux légal à compter de la date du licenciement, soit le 10 janvier 2024 et jusqu'à complet paiement ;

À titre infiniment subsidiaire :

- 9.829,35 EUR bruts provisionnels (3 mois de rémunération) à titre de dommages et intérêts pour discrimination sur base de l'origine nationale, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires jusqu'à complet paiement ;

Madame K demande également au Tribunal de bien vouloir :

- Commander l'ASBL MAISON MARIE IMMACULEE aux entiers dépens de l'instance, en ce compris au remboursement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne de 24 EUR et l'indemnité de procédure liquidée à 3.000 EUR (montant de base) ;
- Déclarer la décision à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours, sans caution, ni cantonnement.

II.2 Demandes de l'ASBL MAISON MARIE IMMACULEE

L'ASBL MAISON MARIE IMMACULEE demande au Tribunal de :

À titre principal :

- Déclarer les demandes recevables mais non fondées et de dire pour droit que l'ASBL MAISON MARIE IMMACULEE n'est redevable d'aucune des sommes réclamées par Madame K .

À titre subsidiaire :

- Réduire l'indemnité pour discrimination à 3 mois de rémunération, soit 9.829,35 EUR bruts, et l'indemnité pour manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération, soit 2.268,33 EUR bruts ;

L'ASBL MAISON MARIE IMMACULEE demande également au Tribunal de :

- Ne pas déclarer son jugement à intervenir exécutoire par provision ;
- Autoriser si faire se doit le cantonnement des sommes dues à Madame K ;
- Condamner Madame K aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, et défaut, compenser les dépens et si l'ASBL MAISON MARIE IMMACULEE doit être condamnée à prendre en charge l'indemnité de procédure, réduire sa condamnation à maximum 529,41 EUR.

III. Les faits

1. Madame K a été engagée par l'ASBL MAISON MARIE IMMACULEE le 3 novembre 2016 en qualité d'aide-soignante, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, et affectée à la maison de repos « L'Olivier », située avenue des Statuaires 46 à Uccle.

Le 1^{er} octobre 2018, un contrat à durée indéterminée à temps partiel (30 heures) a été signé entre les parties. Durant toute la durée de son emploi, le travail de Madame K a pleinement satisfait son employeur, aucun reproche ni avertissement ne lui ayant jamais été adressé.

2. Entre le 22 novembre 2023 à 19h41 et le 23 novembre 2023 à 14h18, le GSM de Madame C, résidente de la maison de repos, a été volé. Le Pro justitia issu du dossier répressif indique que, lors de son audition du 30 novembre 2023, Madame C a déclaré avoir utilisé son téléphone pour la dernière fois le 22 novembre 2023 vers 19h40, avant de constater sa disparition le 24 novembre 2023.

3. Du 4 au 27 décembre 2023, Madame K était en congé. Lors de son retour au travail, le 29 décembre 2023, aucun événement particulier ne lui a été signalé par la direction de la maison de repos, et a fortiori pas un éventuel vol de GSM appartenant à une résidente.

4. Le 10 janvier 2024, alors qu'elle terminait son service à 13 h, Madame K a été convoquée oralement et de manière inattendue à une réunion en présence de la directrice de L'Olivier, du directeur des ressources humaines et du chef nursing. On l'a informée qu'un vol de GSM avait eu lieu le 23 novembre 2023, que des appels vers le Rwanda avaient été passés depuis l'appareil, et que son origine rwandaise conduisait l'employeur à la soupçonner. Cette suspicion reposait sur le fait que Madame K

avait travaillé ce jour-là de 7 h à 13 h, tandis qu'un appel vers le Rwanda avait été passé à 14 h 16 à partir du téléphone volé.

Madame K. a contesté toute implication, mais il lui a été annoncé qu'il avait été décidé de la licencier avec effet immédiat.

Aucun procès-verbal de cette audition n'a été établi. Elle a ensuite été invitée à vider son casier et à quitter définitivement les lieux.

Un courrier recommandé, daté du 9 janvier 2024 mais envoyé le 10 janvier 2024, lui a officiellement notifié la rupture du contrat, sans en exposer le motif, tout en précisant qu'une indemnité de rupture équivalente à 24 semaines serait versée. Le certificat de chômage C4, établi le 29 janvier 2024, mentionne une « *rupture de la relation de confiance* » comme motif précis du chômage.

5. À la grande surprise de Madame K., alors que le contrat venait d'être rompu, l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE l'a invitée, par courrier du 11 janvier 2024, à une réunion fixée au 17 janvier 2024, indiquant vouloir « *annuler la décision de licenciement* ». Choquée par les circonstances, Madame K. n'a pas donné suite à cette invitation.

6. Le 13 février 2024, Madame K. a sollicité la communication des motifs de son licenciement, conformément à la CCT nr. 109.

7. Par courrier recommandé du 29 février 2024, l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE a répondu en indiquant notamment que le vol avait eu lieu durant la prestation de Madame K. le 23 novembre 2023, qu'un appel vers le Rwanda avait été passé à 14 h 16 avec ledit téléphone, et que, durant son congé à partir du 4 décembre 2023 — qu'elle avait passé au Rwanda —, la directrice avait contacté le numéro concerné, appel qui aurait été brusquement interrompu lorsqu'elle a prononcé le nom de Madame K. L'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE a considéré que ces éléments avaient ébranlé la relation de confiance et justifiaient, selon elle, la fin de la relation de travail.

8. Par mise en demeure du 29 mars 2024, le conseil de Madame K. a réclamé une indemnité pour licenciement discriminatoire fondé sur l'origine, tout en se réservant le droit de solliciter une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ainsi que pour licenciement abusif, en insistant notamment sur l'absence de preuves, de certitude et de possibilité de défense lors de l'entretien du 10 janvier 2024.

Par courrier du 6 mai 2024, le conseil de l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE a contesté ces prétentions, soutenant que la décision de licencier n'avait été prise qu'après l'entretien du 10 janvier 2024 et invoquant, pour la première fois, le comportement de Madame K. durant cet entretien comme motif déterminant.

9. Le 7 mai 2024, le parquet a informé Madame K du classement sans suite du dossier relatif au vol du téléphone de Madame C .

10. Enfin, le 21 mai 2024, Madame K a saisi UNIA afin de signaler la discrimination dont elle estimait avoir été victime. Le 27 février 2025, UNIA a rendu un avis concluant que, au vu des circonstances, Madame K avait effectivement été victime d'une discrimination fondée sur son origine.

IV. La discussion

A. Quant à l'indemnité pour discrimination sur base de l'origine nationale

1. Position des parties

1.1. *Position de Madame K*

11. Madame K soutient qu'elle a été licenciée à la suite d'accusations de vol du téléphone portable de Madame C , accusations qu'elle a toujours formellement et catégoriquement contestées. Elle affirme que cette mise en cause repose uniquement sur son origine rwandaise et non sur des éléments objectifs ou probants.

Selon Madame K , aucune preuve sérieuse ne permet d'établir le moindre lien entre elle et la disparition du téléphone. Elle souligne à cet égard que le dossier pénal a été classé sans suite par le Parquet du Procureur du Roi, ce qui confirme, selon elle, qu'elle n'a pas commis les faits qui lui sont reprochés. Elle soutient qu'un travailleur ne partageant pas la même origine n'aurait pas été licencié en l'absence de preuves objectives.

12. Madame K relève en outre que, dans son courrier du 29 février 2024, rédigé en réponse à la demande de communication des motifs du licenciement, l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE fonde explicitement sa décision sur son origine rwandaise. Elle fait valoir que ce n'est que dans un courrier ultérieur du 6 mai 2024 que l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE a tenté de nuancer, voire de modifier, sa justification, tout en continuant néanmoins à mettre en avant cette même origine.

13. Madame K invoque ensuite l'existence de plusieurs indices concordants de discrimination.

Elle fait d'abord valoir que le motif mentionné sur le formulaire C4, soit « *rupture de la relation de confiance* », est totalement incohérent au regard de son parcours professionnel irréprochable. Elle comptait plus de sept années d'ancienneté au moment de son licenciement, sans qu'aucun reproche professionnel, disciplinaire ou comportemental ne lui ait jamais été adressé. Selon elle, de simples soupçons de vol, infondés et empreints de considérations discriminatoires, ont ainsi suffi à rompre brutalement la relation de travail.

Madame K soutient également que la lettre exposant les motifs concrets du licenciement ne fait état d'aucun manquement professionnel, comportemental ou disciplinaire dans son chef.

Elle affirme que ce courrier se limite, de manière confuse et lapidaire, à opérer un rapprochement entre des éléments liés au vol du téléphone, le Rwanda, son origine et la décision de licenciement.

Elle relève à cet égard que l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE fonde ses soupçons sur trois seuls éléments : (i) des appels passés depuis le téléphone volé vers un numéro rwandais ; (ii) le fait supposé qu'elle serait partie en congé au Rwanda début décembre 2023 ; et (iii) un appel téléphonique effectué le 6 décembre 2023 par la directrice de la maison de repos vers ce numéro, au cours duquel son nom aurait été évoqué avant que la communication ne prenne fin.

Madame K soutient que, sur la base de ces seuls éléments, l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE a conclu qu'elle aurait pu être impliquée dans la disparition du téléphone, établissant ainsi un lien direct entre son origine et les faits reprochés, sans démontrer le moindre manquement dans le cadre de la relation de travail. Elle considère qu'un tel raisonnement constitue, en soi, un indice manifeste de discrimination.

14. Par ailleurs, Madame K fait valoir que l'enquête interne a été exclusivement dirigée contre elle. Elle relève que, dans son courrier du 29 février 2024, l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE affirme, sans preuve, que le vol aurait été commis le 23 novembre 2023 entre 7h et 13h, soit précisément durant ses heures de service. En réduisant artificiellement la période possible du vol, l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE aurait, selon elle, sciemment écarté l'hypothèse selon laquelle les faits auraient pu se produire le 22 novembre au soir, moment où elle n'était pas présente dans l'établissement.

Madame K estime que cette approche révèle une volonté manifeste de lui imputer les faits. Elle souligne qu'elle a, en outre, été auditionnée de manière impromptue le 10 janvier 2024, sans qu'aucun autre membre du personnel ne soit interrogé. Elle affirme qu'aucun document produit par l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE ne démontre le contraire et que cette focalisation ne s'explique que par son origine rwandaise, son dossier professionnel étant par ailleurs irréprochable.

15. Elle ajoute que le comportement de l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE dans le cadre de la procédure pénale renforce encore, selon elle, la présomption de discrimination. Il ressort en effet du procès-verbal que l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE a immédiatement orienté les enquêteurs vers elle en la désignant comme « une fille présente au moment des faits avec de nombreux contacts avec le Rwanda », mettant ainsi explicitement en avant son origine nationale.

16. Enfin, Madame K soutient que l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE a opéré une volte-face manifeste. Elle relève que ce n'est qu'après qu'elle s'est fait assister par un conseil que l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE a tenté, pour la première fois, d'invoquer des motifs prétendument étrangers à son origine pour justifier le licenciement.

Selon elle, ces nouveaux arguments manquent de crédibilité: le licenciement semble avoir été décidé avant même l'entretien, comme l'indique la date du courrier du 9 janvier 2024 ; ces motifs ne figurent pas dans la lettre de motivation conforme à la CCT n° 109 du 29 février 2024 ; et, bien qu'il s'agisse de raisons nouvelles, l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE prétend désormais qu'elles constitueraient l'unique fondement du licenciement, en contradiction manifeste avec ses propres écrits antérieurs.

1.2. Position de l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE

17. De son côté, l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE soutient qu'elle n'a adopté aucun comportement discriminatoire à l'égard de Madame K , que ce soit pour les motifs invoqués dans la requête introductive d'instance ou pour tout autre motif. Elle conteste formellement que la rupture de la relation de travail ait été motivée, directement ou indirectement, par l'ascendance ou l'origine nationale et/ou raciale de la travailleuse.

Selon l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE, lors de l'entretien du 10 janvier 2024 — au cours duquel a été abordée la question du vol du téléphone portable de Madame C — elle s'est trouvée confrontée à un comportement qu'elle qualifie d'ambivalent de la part de Madame K . Elle estime que ce comportement a gravement ébranlé la confiance indispensable à la poursuite sereine de la collaboration au sein de l'établissement. L'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE fait valoir que c'est à l'issue de cet entretien que la décision de mettre fin à la relation de travail a été prise.

18. L'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE affirme qu'aucun élément du dossier ne permet d'établir que son comportement, de manière générale, ou celui de sa directrice en particulier, aurait été empreint de racisme.

Elle soutient que le fait d'avoir formulé des critiques à l'égard de Madame K à l'issue de la réunion du 10 janvier 2024 ne saurait être assimilé à un comportement raciste au seul motif que la travailleuse est d'origine étrangère. Elle fait valoir que les origines, quelles qu'elles soient, sont compatibles tant avec la compétence qu'avec l'incompétence.

19. L'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE soutient en outre que le licenciement trouve exclusivement sa source dans le comportement adopté par Madame K lors de l'entretien du 10 janvier 2024.

Elle expose que, lors de cet entretien, Madame K a été interpellée par sa directrice au sujet du vol du téléphone de Madame C , de l'utilisation qui en aurait été faite après le vol, ainsi que des soupçons pesant sur elle, notamment en raison de son départ en vacances au Rwanda peu de temps après les faits, pays correspondant à la destination des appels effectués depuis le téléphone volé.

Selon l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE, en réponse à ces éléments, Madame K n'a pas nié toute implication dans le vol, mais s'est limitée à indiquer qu'elle n'était pas la seule personne d'origine rwandaise présente au cours de l'horaire de travail du 23 novembre 2023, ajoutant qu'un travailleur remplaçant du service de nettoyage effectuait ce jour-là son dernier jour de travail. Elle n'aurait apporté aucune autre explication ni formulé de dénégation formelle.

2. Pour le Tribunal

20. La loi du 30 juillet 1981 visant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie s'applique pleinement aux relations de travail, y compris en matière de licenciement. Elle trouve à s'appliquer dès lors qu'une mesure défavorable repose, même partiellement, sur un critère protégé, tel que la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique.

Cette loi prohibe notamment la *distinction directe*, laquelle survient lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, en raison d'un ou de plusieurs critères protégés (article 4, 6°). Elle interdit également la *discrimination directe*, définie comme une distinction directe fondée sur un ou plusieurs critères protégés, lorsqu'elle ne peut être justifiée au regard des dispositions du titre II de la loi (article 4, 7°).

En présence d'un traitement défavorable — tel qu'un licenciement — il appartient au juge de vérifier, en premier lieu, si ce traitement est fondé sur un critère protégé. Lorsque le traitement défavorable repose sur plusieurs causes, il suffit que l'une d'entre elles soit liée à un critère protégé pour conférer à la mesure un caractère discriminatoire, sauf justification admissible (C.T. Bruxelles, 31 mars 2023, J.L.M.B., 2023/37, p. 1165).

21. L'article 16 de la loi prévoit par ailleurs un mécanisme spécifique d'indemnisation en faveur de la victime de discrimination.

Lorsque celle-ci sollicite la réparation du préjudice matériel et moral subi dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation forfaitaire est fixée à l'équivalent de six mois de rémunération brute. Cette indemnité peut être réduite à trois mois de rémunération brute si l'employeur établit que la mesure défavorable aurait également été adoptée en l'absence de toute discrimination.

22. Le titre V de la loi est consacré à la charge de la preuve dans les procédures juridictionnelles non pénales. L'article 30 instaure un mécanisme de partage de cette charge : lorsqu'une personne s'estimant victime de discrimination invoque des faits permettant d'en présumer l'existence sur la base d'un critère protégé, il appartient au défendeur de démontrer qu'aucune discrimination n'a été commise.

Le renversement de la charge de la preuve ne peut toutefois intervenir qu'à la condition que la victime ait préalablement établi des faits suffisamment sérieux et pertinents permettant de présumer l'existence d'une discrimination. Ces faits peuvent être de toute nature et sont généralement appréciés au regard d'un faisceau d'indices concordants, établis par tout mode de preuve admissible. Il ne suffit dès lors pas de démontrer l'existence d'un traitement défavorable : encore faut-il établir que celui-ci semble avoir été dicté par un motif illicite lié à un critère protégé.

Pour renverser la présomption ainsi constituée, le défendeur doit produire des éléments précis, pertinents et convaincants établissant que la mesure contestée repose exclusivement sur des motifs non discriminatoires. Cette preuve peut également résulter d'un faisceau convergent d'indices.

23. En l'espèce, le Tribunal constate que la situation décrite par Madame K relève bien du champ d'application de la loi du 30 juillet 1981.

S'agissant du critère protégé, Madame K est de nationalité belge mais est née au Rwanda, comme l'atteste sa carte d'identité. Le critère protégé en cause est dès lors celui de l'origine nationale. Les travailleurs d'origine rwandaise constituent, à ce titre, un groupe protégé distinct des personnes de référence ne présentant pas ce critère.

S'agissant du traitement défavorable, le licenciement de Madame K constitue manifestement une mesure défavorable au sens de la loi.

24. Le Tribunal a ensuite procédé à une analyse approfondie des éléments invoqués par Madame K afin d'établir une présomption de discrimination.

Il ressort de cette analyse que l'enquête interne menée par l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE a été exclusivement dirigée contre Madame K, que la période du vol a été arbitrairement restreinte à ses seules heures de service, excluant toute autre hypothèse, et que Madame K a été le seul membre du personnel auditionné, de manière impromptue. En outre, lors de la procédure pénale, l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE a directement orienté les enquêteurs vers Madame K en mettant en avant ses « *nombreux contacts avec le Rwanda* », soulignant ainsi explicitement son origine nationale.

L'ensemble de ces éléments, appréciés globalement, constitue un faisceau sérieux et pertinent de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'origine nationale.

25. De son côté, l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE n'apporte aucune justification propre à renverser cette présomption. Les explications fournies ultérieurement, selon lesquelles le licenciement reposerait exclusivement sur le comportement et l'attitude de Madame K, indépendamment de son origine, ne résistent pas à l'examen. Elles procèdent d'une volte-face manifeste, les motifs invoqués n'ayant émergé qu'après que Madame K s'est fait assister par un conseil.

Ces justifications tardives apparaissent d'autant moins crédibles que le licenciement semble avoir été décidé avant même l'entretien du 10 janvier 2024, comme l'atteste la date du courrier du 9 janvier 2024. En outre, ces motifs prétendument nouveaux ne figurent pas dans la lettre exposant les motifs concrets du licenciement, établie conformément à la CCT n° 109, ce qui en affaiblit encore la portée.

26. Dans ces circonstances, le Tribunal considère que l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE a opéré une distinction directe fondée sur l'origine nationale de Madame K , née au Rwanda, sans pouvoir la justifier par une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'article 8 de la loi du 30 juillet 1981. La discrimination directe est dès lors établie.

Madame K a apporté des faits suffisants permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur son origine, satisfaisant ainsi aux exigences de l'article 30 de la loi en matière de charge de la preuve.

L'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE n'est pas parvenue à renverser cette présomption, les motifs invoqués étant tardifs, incohérents et dénués de crédibilité, et ne reposant sur aucun élément objectif étranger à l'origine de la travailleuse.

Il ressort en outre de la lettre de licenciement que la rupture du contrat de travail trouve exclusivement sa cause dans cette discrimination. Madame K a dès lors droit à l'indemnité forfaitaire prévue par l'article 16 de la loi, équivalente à six mois de rémunération brute, laquelle est fixée, à titre provisionnel, à la somme de 19.658,70 EUR, augmentée des intérêts légaux à compter du licenciement du 10 janvier 2024.

27. Enfin, l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE sollicite, à titre subsidiaire, la réduction de l'indemnité forfaitaire à trois mois de rémunération, en soutenant que le licenciement aurait également été décidé en l'absence de toute discrimination. Cette demande ne peut être accueillie.

La réduction de l'indemnité n'est admise que si l'employeur démontre de manière convaincante que la mesure défavorable aurait été adoptée indépendamment de tout critère protégé. Or, tel n'est manifestement pas le cas en l'espèce. Les éléments du dossier établissent au contraire que le licenciement trouve exclusivement sa cause dans la discrimination fondée sur l'origine nationale de Madame K .

Les motifs invoqués ultérieurement par l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE sont tardifs, incohérents et dépourvus de crédibilité. Ils ne reposent sur aucun élément objectif, professionnel ou disciplinaire, et ne permettent pas d'établir que le licenciement aurait été prononcé en l'absence de la différence de traitement fondée sur l'origine.

28. Dans ces conditions, l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE ne satisfait pas à la charge de la preuve qui lui incombe. Il n'y a dès lors pas lieu de réduire l'indemnité forfaitaire, laquelle doit être maintenue à son montant légal de six mois de rémunération brute.

B. Quant à l'indemnité pour licenciement abusif**1. Position des parties****1.1. *Position de Madame K***

29. Madame K fait valoir que l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE a adopté, à son égard, un comportement à la fois inutilement préjudiciable et empreint de légèreté dans la manière dont son licenciement a été mis en œuvre. Elle invoque, à ce titre, plusieurs circonstances qu'elle qualifie de fautives.

Selon Madame K, l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE ne lui a pas permis d'exercer effectivement ses droits de défense.

Elle soutient que l'entretien du 10 janvier 2024 n'avait nullement pour objet de recueillir sa version des faits, mais visait exclusivement à lui notifier une décision de licenciement déjà arrêtée, décision qui a d'ailleurs été immédiatement exécutée.

Elle relève que cette situation ressort explicitement du courrier recommandé daté du 10 janvier 2024, déposé à la poste le 11 janvier 2024, par lequel l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE indique : « *Par la présente, nous vous confirmons notre décision de rompre votre contrat de travail à dater de ce jour* ». Madame K en déduit que ce courrier ne tendait pas à signifier le licenciement, mais uniquement à en confirmer par écrit une décision préexistante.

30. Madame K soutient également qu'elle n'a été ni informée à l'avance de la tenue de cette réunion, ni de son objet. Elle affirme qu'il ne lui a pas été permis de se faire assister par un conseil et qu'elle a dû, de sa propre initiative, solliciter l'intervention de représentants syndicaux.

En outre, Madame K souligne que le vol du téléphone remonte au 23 novembre 2023, alors que son licenciement n'est intervenu que le 10 janvier 2024. Elle estime que, dans l'intervalle d'un mois et demi — même en tenant compte de sa période de congé — l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE disposait du temps nécessaire pour organiser une audition contradictoire et sérieuse. Elle considère qu'en s'abstenant de l'entendre réellement et en prenant une décision lourde de conséquences en l'absence de toute preuve, l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE a fait preuve d'une légèreté et d'une brutalité manifestes, qui l'ont profondément affectée.

31. Enfin, Madame K soutient que ces circonstances fautives lui ont causé un dommage distinct. Elle affirme que les accusations portées à son encontre sont particulièrement humiliantes et portent atteinte à son honorabilité. Elle ajoute qu'en ne lui laissant pas le temps de préparer utilement sa défense, l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE l'a privée d'une chance réelle de conserver son emploi.

Sur cette base, Madame K sollicite l'octroi d'une indemnité évaluée ex aequo et bono à la somme de 5.000 EUR nets, à majorer des intérêts de retard à compter du 10 janvier 2024.

1.2. Position de de l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE

32. De son côté, l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE soutient que l'abus du droit de licencier, dans le cadre d'un contrat de travail, suppose l'exercice anormal de ce droit.

Elle fait valoir qu'il appartient dès lors à Madame K d'établir l'existence d'une faute commise par l'employeur et, partant, le caractère abusif de la décision de mettre fin au contrat de travail, ainsi que le préjudice qui en résulterait.

33. Selon l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE, Madame K ne rapporte pas la preuve de l'existence d'une faute imputable à l'employeur, ni du caractère abusif du licenciement.

Elle soutient également que Madame K ne démontre pas l'existence d'un préjudice distinct dont elle réclame la réparation et qu'elle sollicite à tort une indemnisation forfaitaire sur la base d'une législation qui ne serait pas applicable à sa situation.

2. Pour le Tribunal

34. La question soumise au Tribunal est de déterminer si, en l'espèce, l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE a exercé son droit de licencier conformément au principe de l'exécution de bonne foi des conventions, consacré par l'ancien article 1134 du Code civil et désormais repris à l'article 5.73 du Code civil, ou si elle en a fait un usage manifestement excessif, excédant les limites normales qu'aurait respectées un employeur prudent et diligent placé dans des circonstances comparables.

Selon une jurisprudence constante, l'abus du droit de licencier ne peut être retenu qu'à titre exceptionnel. Il suppose que l'employeur ait exercé ce droit de manière anormale, notamment en l'absence de tout motif légitime, dans des circonstances vexatoires ou inutilement brutales, en détournant la finalité du droit de licencier, ou encore en rompant de manière manifeste le rapport de proportionnalité entre les faits reprochés et la sanction infligée.

La seule contestation du bien-fondé du licenciement ou le caractère désagréable de la rupture ne suffisent pas à caractériser un abus.

35. Il incombe en outre au travailleur qui s'en prévaut d'établir cumulativement l'existence d'un exercice fautif du droit de licencier, la réalité d'un préjudice distinct de celui réparé par l'indemnité compensatoire de préavis, ainsi que le lien de causalité entre la faute alléguée et le dommage invoqué, conformément aux règles de preuve du droit commun.

36. En l'espèce, le Tribunal relève tout d'abord que l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE a, postérieurement au licenciement, proposé la réintégration de Madame K .

Une telle initiative est difficilement conciliable avec l'existence d'une intention vexatoire, d'un comportement malveillant ou d'un usage détourné du droit de licencier. Elle témoigne au contraire d'une volonté de l'employeur de désamorcer le conflit et de limiter les conséquences de la rupture, ce qui s'inscrit dans une démarche de bonne foi incompatible avec la notion d'abus.

37. Ensuite, le Tribunal constate que Madame K n'établit pas l'existence d'un préjudice distinct imputable aux circonstances du licenciement.

Les éléments qu'elle invoque se confondent avec les conséquences normales et inhérentes à toute rupture du contrat de travail, lesquelles sont déjà réparées par les indemnités prévues par la loi.

Aucun élément objectif ou circonstancié ne permet de retenir l'existence d'un dommage spécifique, autonome et directement causé par un exercice prétendument abusif du droit de licencier.

Enfin, l'examen global des circonstances ne révèle ni disproportion manifeste, ni détournement de finalité, ni comportement vexatoire caractérisé dans le chef de l'employeur.

38. Dans ces conditions, le Tribunal estime que les conditions de l'abus du droit de licencier ne sont pas réunies et rejette, dès lors, la demande d'indemnisation fondée sur ce grief.

V. Exécution provisoire

39. L'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE sollicite que le jugement à intervenir ne soit pas déclaré exécutoire par provision. Elle soutient que l'exécution provisoire l'obligerait à procéder immédiatement au paiement des sommes éventuellement dues, ainsi qu'aux retenues et versements afférents en matière de cotisations de sécurité sociale et de précompte professionnel, ce qui entraînerait des démarches administratives supplémentaires et des coûts non négligeables, compte tenu du caractère provisoire du paiement.

L'ASBL fait également valoir que l'exécution provisoire serait susceptible de placer Madame K dans une situation administrative et fiscale complexe, celle-ci étant imposée sur les montants perçus et, en cas de réformation du jugement en degré d'appel, contrainte d'introduire diverses démarches auprès des administrations fiscales et sociales afin d'obtenir des remboursements ou des régularisations. Elle invoque enfin le risque de complications supplémentaires dans l'hypothèse où la demanderesse aurait perçu des allocations sociales incompatibles avec l'indemnité accordée.

40. À titre subsidiaire, l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE sollicite l'autorisation de cantonner les sommes éventuellement dues à la Caisse des dépôts et consignations, conformément à l'article 1403 du Code judiciaire.

Elle fait valoir que le cantonnement constitue la règle et qu'il ne peut être écarté qu'en cas de démonstration, par le créancier, d'un préjudice grave résultant de cette mesure.

41. Madame K soutient, pour sa part, que l'exécution provisoire du jugement est de droit en vertu de l'article 1397 du Code judiciaire et qu'il n'y a pas lieu d'y déroger. Elle fait valoir que les inconvénients invoqués par l'ASBL relèvent des conséquences normales et inhérentes à toute exécution provisoire et ne sauraient justifier une suspension fondée sur l'éventualité d'un appel. Selon elle, refuser l'exécution provisoire reviendrait à méconnaître le texte clair et la portée de l'article 1397 du Code judiciaire.

42. En l'espèce, le Tribunal ne partage pas les inquiétudes exprimées par l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE, lesquelles apparaissent générales et relèvent davantage d'arguments stéréotypés.

L'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE n'invoque en effet aucune circonstance concrète et particulière de nature à justifier une dérogation au principe de l'exécution provisoire.

Il n'y a dès lors pas lieu d'exclure l'exécution provisoire du présent jugement.

43. En revanche, conformément à l'article 1403 du Code judiciaire, le cantonnement demeure la règle. Aucune circonstance particulière ne justifiant son exclusion en l'espèce, il y a lieu de l'autoriser.

VI. Les dépens

44. L'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE soutient que, même si le Tribunal devait faire droit aux demandes de Madame K, les dépens devraient être compensés ou, à tout le moins, l'indemnité de procédure réduite à son minimum.

45. Le Tribunal considère que, faisant droit à la demande de Madame K quant à la discrimination sur base de l'origine nationale, il y a lieu de condamner l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,**

Statuant contradictoirement,

Déclare les demandes de Madame K recevables et fondées dans la mesure suivante :

- Condamne l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE à payer à Madame K la somme de 19.658,70 EUR bruts provisionnels (six mois de rémunération) à titre de dommages et intérêts pour discrimination sur base de l'origine nationale à augmenter des intérêts de retard au taux légal à compter de la date du licenciement, soit le 10 janvier 2024 et jusqu'à complet paiement ;
- Comande l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE aux entiers dépens de l'instance, en ce compris au remboursement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne de 24 EUR et l'indemnité de procédure liquidée à 3.000 EUR (montant de base) ;
- Confirme que l'exécution provisoire est de droit, de même que la faculté de cantonnement dans le chef de l'ASBL MAISON MARIE IMMACULÉE ;

Pour le surplus,

Déboute Madame K de toute autre chef de demande.

Ainsi jugé par la 1^{re} chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

D	S	,	Juge Suppléant,
L	D	,	Juge social employeur,
C	R	,	Juge social travailleur employé,

Et prononcé en audience publique du **05 JAN. 2026** à laquelle était présent :

D	S	,	Juge Suppléant,	
assisté par l			E	, Greffière.

Greffière,	Juges sociaux,	Juge Suppléant,
------------	----------------	-----------------