

Numéro de répertoire

**Expédition**

Délivrée à.-

Date du prononcé

Numéro de rôle

Délivrée à

Numéro auditorat :

Le

Matière :

Type de jugement :

# Tribunal du travail francophone Bruxelles

## Jugement

**EN CAUSE:**

**Madame M. (...),**  
domiciliée (...),  
partie demanderesse, comparaisant par Me H. (...), avocat ;

**CONTRE:**

**U. (...),** inscrite à la B.C.E. sous le numéro : (...),  
dont le siège social est situé (...) à (...),  
partie défenderesse, comparaisant par Me T. (...) *loco* Me L. (...), avocats ;

Vu la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire ; Vu la loi  
du 10 octobre 1967 contenant le code judiciaire ;

## **I. PROCEDURE**

1. Le Tribunal a tenu compte des éléments de procédure suivants :

la requête introductive d'instance déposée par Madame M. (...) le (...);  
l'ordonnance prononcée le (...) par le Tribunal en application de l'article 747 du Code judiciaire ;  
les conclusions déposées par (...) le (...);  
les conclusions déposées par Madame M. (...) le (...);  
les conclusions additionnelles et de synthèse déposées par U. (...) le (...);  
les conclusions additionnelles et de synthèse déposées par Madame M. (...) le (...);  
les secondes conclusions additionnelles et de synthèse déposées par (...) le (...);  
le dossier déposé par Madame M. (...) le (...); le dossier déposé par U. (...) le (...).

2. Les parties ont comparu à l'audience publique du (...).

Elles n'ont pas pu être conciliées.

Les parties ont donc été entendues en leur plaidoirie et Madame M. (...), première substitue de l'Auditeur du travail, a rendu un avis oral auquel les parties ont pu répliquer.

L'affaire a été prise en délibéré à l'issue des débats.

## **I. II. OBJET DE LA DEMANDE**

3. Madame M. (...) demande au Tribunal de :

« dire pour droit que :

*U. (...) est responsable des ennuis de santé à l'origine d'incapacités de travail de Madame M. (...),*

*Le refus d'aménager le temps de travail de Madame M. (...) est discriminatoire,*

*Le licenciement de Madame M. (...) est discriminatoire en ce qu'il est lié à son état de santé,*

*Le licenciement de Madame M. (...) est abusif, U. (...) n'a pas respecté les*

*règles légales en matière d'intérim. En conséquence :*

*Condamner U. (...) à indemniser Madame M. (...) du manque à gagner, causé par les problèmes de santé dont elle a été victime, soit un montant évalué à ce stade et sous toute réserve à la somme de 5.000 € bruts provisionnels,*

*Condamner U. (...) à indemniser Madame M. (...) pour les faits de discrimination dont elle a été victime, soit un montant équivalent à 6 mois de rémunération brute, évalué à ce stade et sous toute réserve à la somme de 20.000 € provisionnels,*

*Condamner U. (...) à payer la somme de 5.000 € provisionnels en réparation des préjudices causés par les fautes commises à l'occasion du licenciement de Madame M. (...),*

*Condamner U. (...) sous peine d'une astreinte de 500 € par jour de retard à dater de la signification du jugement à intervenir, à afficher le jugement aux valves de son personnel.*

*Condamner U. (...) au paiement des intérêts légaux et judiciaires sur les sommes dues, à dater de leur exigibilité.*

*Condamner U. (...) aux frais et dépens de la procédure, en ce compris l'indemnité de procédure sur base des montants au paiement desquels elle sera condamnée - soit à ce stade 2.200 € ;*

*Dire le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement ».*

### **III. FAITS A L'ORIGINE DU LITIGE**

4. Les principaux faits de la cause peuvent être décrits comme suit, d'après les dossiers des parties et les précisions données au cours des débats.

5. Madame M. (...) est entrée au service de U. (...) pour la première fois en (...) dans les liens d'un contrat d'intérim, en qualité de gestionnaire administrative.

Ce contrat fut renouvelé à diverses reprises, jusqu'en (...) (aucun de ces contrats d'intérim ne figure au dossier mais les parties s'accordent sur leur existence et leur succession).

Au cours de cette période d'intérim, Madame M. (...) a fait l'objet d'une évaluation favorable, signée par son chef de service, Monsieur A. (...) (pièce n° 10 du dossier de Madame M. (...)).

6. Madame M. (...) a ensuite été engagée, à partir du (...), dans les liens d'un contrat d'emploi conclu pour une durée indéterminée le (...), en qualité de gestionnaire au service « dossiers médicaux » (pièce n° 1 du dossier de Madame M. (...) et pièce n° 1 du dossier de U. (...)).

Ce contrat était assorti d'une période d'essai de six mois (point 5.)

Les parties s'accordent sur le fait que le travail confié à Madame M. (...) consistait principalement en l'encodage de dossiers et qu'au moment de son entrée en service, aucun objectif précis ne lui a été fixé.

7. Le travail de Madame M. (...) ne donne lieu à aucune observation de la part de U. (...) en cours de période d'essai et l'exécution de son contrat est poursuivie au terme des six premiers mois.

8. En (...), U. (...) décide de fixer des objectifs pour tous les travailleurs en charge de l'encodage de dossiers (ces objectifs ne figurent pas comme tels au dossier mais les parties s'accordent sur leur existence).

9. Le (...), Madame M. (...) tombe en incapacité de travail.

D'abord fixée à quelques jours, cette incapacité de travail se prolongera, sous le couvert de certificats médicaux successifs, jusqu'au (...) (les certificats médicaux afférents à cette période d'incapacité de travail ne figurent pas au dossier mais les parties s'accordent sur la réalité et la

durée de cette incapacité de travail, de même que sur la succession des certificats médicaux y afférents).

10. Après avoir tenté de reprendre le travail au début du mois de (...), Madame M. (...) tombe à nouveau en incapacité de travail à partir du (...).

Le certificat médical établi à cette occasion fait état d'une incapacité de travail du (...) au (...), ainsi que d'une possibilité de reprise du travail à 50 % à partir du (...) (pièce n° 9 du dossier de Madame M. (...), 3<sup>ème</sup> feuillet, et pièce n° 10 du dossier de U. (...), 2<sup>ème</sup> feuillet).

La demande de « mi-temps médical » que Madame M. (...) adresse ensuite à son chef de service, Monsieur A. (...), fait cependant l'objet d'un refus de la part de celui-ci, refus à la suite duquel Madame M. (...) reprend le travail à temps plein à partir du (...) (pièce n° 8 du dossier de Madame M. (...) et pièce n° 11 du dossier de U. (...)).

11. Le (...), Madame M. (...) est convoquée par Monsieur A. (...), pour un entretien d'évaluation des prestations effectuées en (...).

Cette évaluation s'avère négative, les prestations de Madame M. (...) étant jugées insuffisantes (aucun rapport formel d'évaluation ne figure au dossier mais les parties s'accordent sur le fait que cette évaluation fut négative).

12. Un deuxième entretien a lieu le (...), entre Madame M. (...) et la responsable du service du personnel, Madame D. (...).

Les parties ne s'accordent cependant pas sur la teneur de ce deuxième entretien :

selon Madame M. (...), ce deuxième entretien avait pour objet de réévaluer sa situation et de discuter des raisons du refus de sa demande de mi-temps médical,

tandis que selon U. (...), il avait pour objet de discuter des résultats de l'entretien d'évaluation du (...).

13. - Toujours est-il qu'après avoir demandé des nouvelles à la suite de cet entretien du (...) (pièce n° 7 du dossier de U. (...)), Madame M. (...) est convoquée à un nouvel entretien le (...), au cours duquel Madame D. (...) lui annonce son licenciement immédiat moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 3 mois et 2 semaines de rémunération.

Ce licenciement lui sera également notifié le même jour, par lettre recommandée (pièce n° 2 du dossier de Madame M. (...) et pièce n° 2 du dossier de U. (...)).

Le C4 établi le (...) fait état du motif suivant, au titre de motif précis du chômage : « *Ne convient plus aux exigences de la fonction* » (pièce n° 3 du dossier de Madame M. (...)).

14. Par courrier du (...), le conseil de Madame M. (...) conteste le licenciement de celle-ci, en faisant valoir que ce licenciement serait manifestement lié à sa demande de mi-temps médical et qu'il serait de ce fait discriminatoire, les motifs invoqués pour tenter de le justifier n'étant pas pertinents.

Le conseil de Madame M. (...) conteste également les conditions dans lesquelles celle-ci a été amenée à exécuter son contrat de travail et prétend qu'elles seraient à l'origine de ses problèmes de santé, outre que son engagement originnaire sous le couvert de contrats d'intérim violerait la

législation en la matière (pièce n° 4 du dossier de Madame M. (...) et pièce n° 3 du dossier de U. (...)).

Ces contestations demeureront cependant vaines, chaque partie campant sur ses positions (pièces n° 5 à 7 du dossier de Madame M. (...) et pièces n° 4 à 6 du dossier de U. (...)), en manière telle que Madame M. (...) prendra l'initiative de la présente procédure le (...), aux fins retranscrites ci-avant, sous le point 3. du présent jugement.

#### IV. DISCUSSION

##### IV. 1. Quant à la demande tendant à dire pour droit que U. (...) est responsable des ennuis de santé à l'origine des Incapacités de travail de Madame M. (...) et à la condamnation de U. (...) à indemniser Madame M. (...) du manque à gagner causé par les problèmes de santé dont elle a été victime

###### IV.1.a. Position et moyens des parties

12. Madame M. (...) fait essentiellement valoir à l'appui de cette demande qu'elle souffre depuis le mois (...) d'une ténosynovite (soit d'une tendinite du poignet) qu'elle aurait contractée à la suite du travail massif d'encodage auquel elle aurait été astreinte depuis (...) et que sa rechute de (...) serait due à un autre travail d'encodage massif qui lui aurait été confié dans l'urgence dès son retour d'incapacité de travail.

U. (...) serait responsable de ces problèmes de santé en application de l'article 20,2° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de l'article 5 de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail et ce, d'autant plus qu'il aurait « accentué la pression sur [Madame M. (...)] pour qu'elle atteigne de nouvelles performances en termes d'encodage », que « le mi-temps médical sera refusé » et qu' « aucune procédure de reconnaissance de maladie professionnelle [n'aurait] été introduite », alors que « les problèmes de santé de [Madame M. (...)] seraient directement liés à la nature de son activité professionnelle ».

13. U. (...) conteste cette demande en faisant essentiellement valoir que Madame M. (...) demeurerait en défaut de prouver que les problèmes de santé dont elle souffre résultent d'une faute imputable à U. (...), conformément à l'article 1382 du Code civil.

U. (...) conteste par ailleurs avoir commis aucune faute envers Madame M. (...) dès lors que :

les objectifs d'encodage fixés en (...) seraient « réalistes puisqu'ils étaient basés sur les encodages moyens effectués par l'ensemble des travailleurs »,

aucune autre cadence de travail n'aurait été imposée à Madame M. (...), même à son retour au travail en (...),

U. (...) aurait toujours respecté ses obligations en matière de bien-être au travail et Madame M. (...) demeure en défaut de préciser en quoi elle ne les aurait pas respectées,

elle n'avait aucune obligation d'accepter le mi-temps médical demandé par Madame M. (...) et celle-ci a de surcroît décidé de revenir travailler à temps plein à la suite de ce refus, ce qui l'a fondée à considérer qu'elle était à nouveau pleinement apte au travail,

et Madame M. (...) n'aurait jamais elle-même introduit de demande tendant à la reconnaissance d'une maladie professionnelle.

#### IV.1.b. En droit : dispositions et principes applicables

14. L'article 20, 2° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et l'article 5 de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail imposent à l'employeur diverses obligations en matière de sécurité et de santé du travailleur et de bien-être au travail.

A défaut pour l'employeur de respecter toutes ou partie de ces obligations, il engage sa responsabilité envers les travailleurs qui subissent de ce fait un dommage.

15. Sauf dispositif légal spécifique et dérogatoire, les conditions dans lesquelles cette responsabilité peut être mise en cause sont fixées par l'article 1382 du Code civil, lequel impose à toute personne qui entend obtenir l'indemnisation d'un dommage à la charge d'une autre personne de prouver, outre le dommage qu'elle allègue, l'existence d'une faute et d'un lien de causalité entre la faute et le dommage (ceci sous réserve des cas de responsabilité objective ou de présomption de responsabilité).

La triple preuve qui incombe ainsi à la victime est au demeurant conforme à l'article 1315 du Code civil, lequel impose au demandeur de prouver l'obligation dont il réclame l'exécution.

Il en résulte qu'à défaut de preuve ou même en cas de doute quant à l'existence d'un des éléments requis pour justifier une demande d'indemnisation fondée sur l'article 1382 du Code civil, la demande doit être rejetée<sup>1</sup>.

#### IV.1.c En fait : application de ces dispositions et principes en l'espèce

16. En application des dispositions et principes qui précèdent, le Tribunal estime que Madame M. (...) demeure en défaut de prouver que U. (...) aurait commis une faute qui serait à l'origine des problèmes de santé dont elle a souffert durant l'exécution de son contrat de travail.

17. Madame M. (...) demeure ainsi et tout d'abord en défaut de prouver que les objectifs d'encodage qui ont été fixés par U. (...) en (...) auraient été, comme elle le prétend, « *très élevés* » et/ou qu'elle aurait été personnellement astreinte, à partir de (...) et/ou en (...), à un « *travail massif d'encodage* ».

Le dossier qu'elle produit à l'appui sa demande ne contient en effet aucun élément objectif et précis à cet égard, notamment sous la forme d'une plainte qui aurait été émise à ce propos *in tempore non suspecto* que ce soit par elle-même ou par l'un(e) et/ou l'autre de ses collègues de travail.

<sup>1</sup> Voir notamment : Cass. 17 septembre 1999, Pas. 1999, p. 1119.

Ne sauraient évidemment être retenues au titre d'éléments objectifs et précis de nature à établir la réalité de ce prétendu problème d'objectifs d'encodage et/ou de cadence de travail, les attestations produites par Madame M. (...), dès lors que ces attestations émanent d'anciens travailleurs qui ont été licenciés par U. (...) et qui en conservent manifestement une certaine rancœur, qu'elles sont trop générales et insuffisamment précises quant aux problèmes d'organisation de travail qu'elles prétendent dénoncer pour pouvoir être mises en rapport avec le problème spécifique de cadence de travail dont Madame M. (...) se prévaut en l'espèce et/ou qu'elles ne sont elle-même étayées par aucun élément objectif, précis et concordant.

18. Madame M. (...) demeure également en défaut de préciser et *a fortiori* de prouver en quoi le refus de son mi-temps médical serait en l'espèce fautif, dès lors qu'un employeur a le droit de refuser qu'un travailleur qui n'est pas totalement apte au travail ne reprenne le travail qu'à mi-temps<sup>2/3</sup>.

Il importe peu, à cet égard, que certains travailleurs de U. (...) aient été par le passé autorisés à reprendre le travail à mi-temps pour raisons médicales. Un cas n'est pas l'autre, l'employeur disposant à cet égard d'un pouvoir d'appréciation qui lui appartient en propre et dont le juge ne peut apprécier l'opportunité<sup>4</sup>, et Madame M. (...) demeurant en défaut de prouver que le refus qui lui fut exposé en l'espèce serait abusif.

En outre, loin de contester ce refus lorsqu'il lui fut opposé, Madame M. (...) se contenta de reprendre le travail à temps plein, sans formuler la moindre réserve quant aux modalités de cette reprise de travail ou quant à son aptitude au travail.

Enfin, et en tout état de cause, force est de constater que Madame M. (...) demeure également et surtout en défaut de préciser en quoi le refus de son mi-temps médical serait à l'origine des problèmes de santé et des périodes d'incapacité dont elle se prévaut à l'appui de sa demande d'indemnisation.

Ces problèmes existaient en effet déjà avant ce refus et il ne ressort d'aucun élément du dossier que Madame M. (...) aurait encore connu d'autres périodes d'incapacité de travail entre sa reprise de travail à temps plein et son licenciement.

19. C'est enfin à tort et en tout état de cause en vain que Madame M. (...) prétend reprocher à U. (...) de n'avoir pas introduit de procédure de reconnaissance d'une maladie professionnelle dans son chef alors que ses problèmes de santé seraient directement liés à son activité professionnelle.

En effet :

outre qu'il ne ressort d'aucun élément du dossier que U. (...) aurait été informée, en cours de contrat, de la nature des problèmes de santé dont souffrait Madame M. (...) (et il ne suffit évidemment à celle-ci de se contenter d'affirmer que U. (...) en avait nécessairement connaissance),

<sup>2</sup> Voir notamment à ce propos : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium social 2015-2016* -Droit du travail, Wolters Kluwer, n° 3645.

<sup>3</sup> Ceci sans préjudice de ce qui sera discuté en termes de discrimination et d'« *aménagements raisonnables* » ci-après, sous le titre IV.3. du présent jugement.

<sup>4</sup> Certains vont même jusqu'à considérer que l'employeur ne doit même pas se justifier quant à ce ; voir notamment : C.T. Liège, 24 novembre 1998, J.L.M.B. 1999, p. 768.

il ne ressort non plus d'aucun élément du dossier que Madame M. (...) aurait, elle-même, introduit aucune demande à cet effet, notamment auprès de U. (...)

#### IV.1.d. En conclusion

20. Le Tribunal estime que ces premiers chefs de la demande de Madame M. (...), tendant à la mise en cause de la responsabilité de U. (...) pour les problèmes de santé et les périodes d'incapacité de travail dont elle a souffert durant l'exécution de son contrat de travail, est dénuée de fondement.

## **IV.2. Quant à la demande tendant à dire pour droit que U. (...) n'a pas respecté les règles légales en matière d'intérim**

### IV.2.a. Position et moyens des parties

21. Madame M. (...) prétend qu'il ne ressortirait d'aucun élément du dossier que ses engagements successifs originaires dans les liens de contrats de travail d'intérim seraient conformes aux dispositions de la loi du 24 juillet 1987 relative au travail intérimaire, qu'il en résulterait que le recours au travail intérimaire serait en conséquence fautif et que cela aurait « *notamment pour conséquence que Madame M. (...) doive être considérée comme entrée au service de U. (...) en (...)* ».

22. U. (...) n'a pas conclu sur ce point mais demande néanmoins *in globo* au Tribunal de débouter Madame M. (...) de l'ensemble de ses demandes, en manière telle qu'il peut être considéré qu'elle conteste également cette demande comme telle.

### IV.2.b. En droit : dispositions et principes applicables

23. Le chapitre II de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs régit de manière stricte le travail intérimaire, en limitant notamment son utilisation dans les seuls cas énumérés par l'article 1<sup>er</sup> de la loi dans lesquels il peut être recouru au travail temporaire (article 21 de la loi du 24 juillet 1987).

A défaut, l'utilisateur et l'intérimaire sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée (article 20, 2° de la loi du 24 juillet 1987).

24. Pour le surplus et comme déjà rappelé ci-avant, sous le point 15. du présent jugement, il appartient au demandeur qui réclame l'exécution d'une obligation d'en apporter la preuve (article 1315 du Code civil).

A défaut ou en cas de doute, il doit être débouté de sa demande. IV.2.c En

### fait : application de ces dispositions et principes en l'espèce

25. Le Tribunal ne peut que constater que Madame M. (...) demeure en défaut de prouver que U. (...) n'aurait pas respecté l'article 21 de la loi du 24 juillet 1987.

26. En outre et en tout état de cause, le Tribunal ne perçoit pas l'intérêt de Madame M. (...) à faire constater qu'elle devrait être considérée comme entrée au service de U. (...) en (...), à défaut pour elle d'en tirer aucune conséquence matérielle ou financière (elle ne postule notamment pas la condamnation de U. (...) à lui payer une quelconque indemnité complémentaire de préavis sur cette base, et l'évaluation d'aucun des autres chefs de sa demande ne dépend de son ancienneté).

### IV.2.d. En conclusion

27. Le Tribunal estime que ce deuxième chef de la demande de Madame M. (...), tendant à dire pour droit que U. (...) n'a pas respecté les règles légales en matière d'intérim, est dénuée de fondement.



**IV.3. Quant à la demande tendant à dire pour droit que le refus de U. (...) d'aménager le temps de travail de Madame M. (...) et que le licenciement de celle-ci sont discriminatoires et à la condamnation de U. (...) à indemniser Madame M. (...) pour les faits de discrimination dont elle a été victime**

IV.3 .a. Position et moyens des parties

28. Madame M. (...) prétend que tant le refus de U. (...) de lui accorder un mi-temps médical, que son licenciement subséquent seraient discriminatoires au regard de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations, en ce que ce refus constituerait un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée, d'une part, et en ce que son licenciement serait lié à son état de santé, d'autre part, U. (...) demeurant en défaut de prouver la réalité et la pertinence des autres motifs dont elle se prévaut pour justifier ce licenciement.

29. U. (...) conteste cette demande en faisant principalement valoir :

quant au refus du mi-temps médical, que tout employeur a le droit de refuser un mi-temps médical, qu'elle n'a jamais exigé que Madame M. (...) reprenne le travail à temps plein et que si Madame M. (...) a décidé de reprendre le travail à temps plein, c'est qu'elle y était apte ;

quant au licenciement, qu'il était justifié au vu des mauvais résultats de Madame M. (...), de même qu'en considération de problèmes comportementaux qui auraient été constatés par ailleurs dans son chef sans qu'aucune amélioration ne soit constatée malgré les remarques dont elle fit l'objet en son temps.

IV.3.b. En droit : dispositions et principes applicables

30. L'article 14 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination dispose ce qui suit :

*« Dans les matières qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite ».*

Selon l'article 7 de la loi du 10 mai 2007, toute distinction directe (ou traitement moins favorable<sup>5</sup>) fondée sur un des critères protégés, parmi lesquels figure l'état de santé actuel et futur (cf. article 3 de la loi), constitue une discrimination directe, « à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires ».

Ces dispositions sont applicables dans les relations de travail (article 5, § 1<sup>er</sup>, 5\* de la loi), notamment en cas de licenciement (article 5, § 2,3° de la loi).

31. Constitue également une forme de discrimination interdite par la loi, « un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée » (article 14, dernier tiret, de la loi du 10 mai 2007).

Le handicap constitue en effet également un critère protégé (cf. article 3 de loi).

La doctrine précise toutefois ce qui suit à propos du handicap et du refus d'aménagements raisonnables :

si la notion de handicap doit « être entendue dans une conception large, c'est-à-dire comme une limitation des capacités qui entrave la participation de la personne concernée à la vie professionnelle [résultant] d'atteintes physiques, mentales ou psychiques », « cette limitation doit toutefois restreindre durablement les capacités professionnelles du travailleur »<sup>6</sup> ;

en outre, « la notion de refus suppose, selon nous, qu'une demande préalable ait été formulée. Autrement dit, la demande constitue un élément essentiel pour que le refus d'y accéder constitue une discrimination Injustifiée.

*La loi ne précise pas la procédure à suivre pour formuler la demande. Celle-ci doit, selon nous, être introduite par le travailleur, par le biais d'une consultation spontanée, auprès du conseiller en prévention-médecin du travail considéré comme la personne la plus habilitée à évaluer, sur le plan médical, la situation du travailleur dans l'entreprise »<sup>7</sup>.*

32. En cas de discrimination, la victime peut notamment réclamer l'indemnisation de son préjudice soit à concurrence d'une somme forfaitaire fixée par la loi à six mois de rémunération brute en cas de discrimination dans le cadre des relations de travail, « à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable aurait également été adopté en l'absence de discrimination », soit à concurrence du dommage qu'elle a réellement subi, à charge alors pour elle de prouver l'étendue de ce dommage (article 18 de la loi, § 1<sup>er</sup> et § 2, 2).

---

<sup>5</sup> Cf. article 4, 6<sup>e</sup> de la loi du 10 mai 2007.

<sup>6</sup> M. Davagle, L'incapacité de travail de droit commun constatée par le médecin traitant ou par le médecin du travail et les obligations qui en découlent pour l'employeur et le travailleur, Etudes pratiques de droit social, Kluwer 2013/1, n° 562.

<sup>7</sup> *Idem*, n° 563 et 564.

33. L'article 28, § 1<sup>er</sup> de la loi du 10 mai 2007 précise enfin ce qui suit, quant à la charge de la preuve :

*« § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination [...] invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.*

*§ 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 :*

*T 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 [pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme] 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. »*

IV.3.c. En fait : application de ces dispositions et principes en l'espèce (1)

Quant au refus du mi-temps médical

34. Le Tribunal estime que Madame M. (...) demeure en défaut de prouver que les problèmes de santé dont elle a souffert durant l'exécution de son contrat de travail étaient à ce point durables qu'ils étaient susceptibles de constituer dans son chef un handicap au sens de la loi du 10 mai 2007.

Le Tribunal observe tout d'abord à cet égard que le premier certificat médical qui furent rentré par Madame M. (...) en (...), ne prévoyait qu'une incapacité de travail de quelques jours et que cette incapacité de travail fut ensuite prolongée sous le couvert de certificats médicaux successifs, pour se terminer le (...) (cf. ci-avant, sous le point 9. du présent jugement). Au 1<sup>er</sup> (...), Madame M. (...) était donc censée être pleinement apte à reprendre le travail.

De même, le certificat médical qui fut rentré par Madame M. (...) lors de la rechute qu'elle subit à partir du 13 décembre suivant, ne prévoyait qu'une incapacité de travail d'une quinzaine de jours.

Les incapacités de travail dont Madame M. (...) a souffert en (...) ne présentaient donc, au seul vu de ces certificats médicaux, qu'un caractère strictement temporaire et limité.

Le fait que le dernier certificat médical rentré par Madame M. (...) précise qu'elle ne serait capable de reprendre le travail qu'à 50 % à partir du (...) n'y change rien : il ne résulte toujours pas de cette indication que l'incapacité de travail dont Madame M. (...) a à nouveau souffert à partir du 13 (...) était pour autant durable et ce, d'autant moins qu'elle venait de recouvrer sa pleine capacité de travail au 1<sup>er</sup> (...), et que nonobstant sa rechute, elle recouvrerait déjà 50 % de cette capacité dans les 15 jours.

Il ne ressort par ailleurs d'aucun élément du dossier que les problèmes de santé dont Madame M. (...) souffrait à l'époque étaient, comme tels, de nature à obérer durablement sa capacité de travail, s'agissant de problèmes de nature inflammatoire pour lesquels différents traitements efficaces existent.

Enfin et surtout, le Tribunal observe que Madame M. (...) a repris le travail à 100 % à partir du 1<sup>er</sup> (...) et ce, sans formuler la moindre réserve concernant les modalités de cette reprise et/ou son aptitude effective au travail et il ne ressort à nouveau d'aucun élément du dossier qu'elle ait, ensuite, encore rencontré aucun nouveau problème de santé ni qu'elle se soit plainte de ses conditions de travail.

35. Force est en outre et en tout état de cause de constater que si Madame M. (...) a demandé au service du personnel de U. (...) de pouvoir bénéficier du mi-temps médical litigieux, elle n'a cependant adressé aucune demande formelle d'aménagement de ses conditions de travail au médecin du travail-conseiller en prévention.

36. Il résulte de ce qui précède que le Tribunal estime que le refus qui a été opposé par U. (...) à la demande de mi-temps médical de Madame M. (...) ne constitue pas, comme tel, « *un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée* » au sens de l'article 14 de la loi du 10 mai 2007.

## (2) Quant au licenciement

37. Le Tribunal observe tout d'abord que Madame M. (...) invoque, dans le cadre de la présente procédure, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur son état de santé actuel ou futur.

Parmi ces faits figurent au premier plan le fait qu'elle a demandé à pouvoir bénéficier d'un mi-temps médical, le fait que cette demande a été refusée et le fait que son licenciement a été décidé dans la foulée de sa reprise du travail à 100 % à la suite de ce refus de mi-temps médical et, de manière plus périphérique, le fait qu'au moins une autre personne occupée dans son service avait déjà été licenciée peu de temps auparavant par U. (...) à son retour d'incapacité de travail, révélant ainsi à tout le moins l'apparence d'une certaine récurrence de traitement défavorable dans le chef des travailleurs présentant des problèmes de santé (voir pièce n° 12 du dossier de Madame M. (...)).

Il appartient donc à U. (...) de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination, notamment en prouvant que le licenciement de Madame M. (...) était justifié par des motifs étrangers à son état de santé.

38. Le Tribunal estime cependant que U. (...) échoue dans cette preuve. En effet :

d'une part, U. (...) demeure en défaut de prouver comme de droit que l'évaluation négative des prestations effectuées en (...) par Madame M. (...) serait fondée, pertinente et/ou légitime ;

le Tribunal ne peut à cet égard que faire siennes les contestations formulées par Madame M. (...) concernant cette évaluation, à défaut pour U. (...) de produire aucun élément concret, précis et fiable à l'appui de cette évaluation (le Tribunal ne saurait à cet égard se contenter d'un tableau Excel reprenant des données non vérifiables et au demeurant manifestement incomplètes, puisque U. (...) reconnaît elle-même n'y avoir pas intégré tous les travailleurs du service dont faisait partie Madame M. (...)), et ce, alors même que les prestations de Madame M. (...) n'avaient jamais fait l'objet d'aucune remarque ou critique *in tempore non suspecto* (au contraire, puisqu'elles firent l'objet d'une évaluation favorable en (...), outre que le contrat de travail de Madame M. (...) fut poursuivi au-delà de la période d'essai dont il était assorti, ce qui laisse supposer que ses prestations durant cette période d'essai avaient également été jugées satisfaisantes) et qu'il n'est en tout état de cause pas certain que le manque de performance invoqué par U. (...) à l'appui de son évaluation négative de ses prestations de (...) ne soit pas à tout le moins en partie lié aux problèmes de santé dont souffrait Madame M. (...);

d'autre part, force est de constater que U. (...) demeure en défaut de prouver comme de droit que les résultats de Madame M. (...) ne furent pas meilleurs en (...);

il ressort même et au contraire du tableau Excel établi par U. (...) à ce propos, que les résultats de Madame M. (...) se situaient en troisième position sur une équipe de huit personnes et qu'ils étaient en outre largement au-dessus de la moyenne des résultats réalisés par l'ensemble de l'équipe (cf. la copie de ce tableau qui figure en annexe de la pièce n° 4 du dossier de Madame M. (...)) ;

enfin, le Tribunal estime que c'est à tort et en vain que U. (...) prétend également justifier le licenciement de Madame M. (...) en considération de problèmes comportementaux qui auraient été constatés dans son chef, sans qu'aucune amélioration ne soit constatée malgré les remarques dont elle fit l'objet en son temps ;

le dossier produit par U. (...) ne contient en effet aucun élément objectif et précis à cet égard, notamment sous la forme d'avertissements ou de rappels à l'ordre qui aurait été adressés à ce propos *in tempore non suspecto* à Madame M. (...)

ne sauraient évidemment être retenues au titre d'éléments objectifs et précis de nature à établir la réalité de ces prétendus problèmes comportementaux, les attestations produites par U. (...), dès lors que ces attestations émanent du supérieur hiérarchique de Madame M. (...) et de son adjointe, soit de personnes dont l'impartialité n'est pas garantie, et que ces attestations ne sont elles-mêmes étayées par aucun élément objectif, précis et concordant.

39. Le Tribunal constate enfin que U. (...) demeure également en défaut de prouver que le traitement litigieux défavorable dont se plaint Madame M. (...) « *aurait également été adopté en l'absence de discrimination* » (cf. article 18, § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007).

#### IV.4.d. En conclusion

40. Il résulte des considérations qui précèdent que la demande de Madame M. (...) tendant à l'indemnisation forfaitaire du dommage qu'elle a subi du fait de la discrimination dont elle a été la victime à concurrence de 6 mois de rémunération, est fondée.

Le Tribunal constate par ailleurs que l'évaluation de cette indemnité à la somme de 20.000,00 € provisionnels ne fait, comme telle, l'objet d'aucune contestation de la part de U. (...) et qu'elle paraît *in globo* justifiée au regard de la rémunération et des avantages acquis en vertu du contrat dont elle bénéficiait au moment de son licenciement.

#### IV.5. Quant à la demande tendant à dire pour droit que le licenciement de Madame M. (...) est abusif et à la condamnation de U. (...) à l'indemniser de ce fait

##### IV.5.a. Position et moyens des parties

41. Madame M. (...) fait valoir qu'en plus des manquements dont il a déjà été question ci-avant, sous le titre IV.I. du présent jugement, U. (...) aurait également manqué à ses obligations résultant de l'article 20, 1° de la loi du 3 juillet 1978 et abusé de son droit de licencier.

Elle reproche plus particulièrement à cet égard à U. (...) de ne lui avoir pas fourni toutes les informations utiles à la bonne exécution de son travail, de l'avoir exposé à un risque de détérioration de sa santé, de lui reprocher sans fondement ni preuve de n'avoir pas respecté ses objectifs, de lui avoir confié des dossiers qui ne relevaient pas de ses compétences et d'avoir « *tenté de camoufler [la discrimination dont elle a été victime en raison de son état de santé] en montant un dossier reposant sur des motifs étrangers à la cause réelle de désaccord entre les parties* ».

42. U. (...) conteste ces allégations de Madame M. (...) et fait par ailleurs valoir que celle-ci demeure en tout état de cause à nouveau en défaut de prouver les fautes qu'elle lui impute, de même que l'existence dans son chef d'un dommage spécifique et distinct qui ce serait pas déjà couvert par l'indemnité de rupture dont elle a bénéficié.

#### IV.5.b. En droit : principes applicables

43. L'abus de droit en matière de licenciement d'un employé est actuellement généralement décrit comme l'exercice du droit de licenciement qui dépasse manifestement les limites normales de l'exercice de ce droit par un employeur normalement prudent et diligent<sup>8</sup>.

Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium social - Droit du travail* 2013-2014, Kluwer, n° 4425.

En outre, au-delà de ce critère générique de l'abus de droit, un licenciement peut être abusif en fonction de critères spécifiques, tels que l'intention de nuire, l'absence de motif légitime ou sérieux, le détournement de la finalité économique et sociale du droit de licencier ou l'absence de proportionnalité<sup>9</sup>.

44. Les conditions principalement requises pour qu'il puisse être question d'abus de droit en matière de licenciement d'un employé sont par ailleurs les suivantes :

*« il faut tout d'abord qu'il y ait une faute qui soit distincte du non-respect des règles relatives au licenciement »<sup>10</sup> ;*

**en outre**, *«l'abus de droit en cas de licenciement des employés requiert un dommage matériel ou moral particulier qui diffère de celui qui est causé par le licenciement »<sup>n</sup> ;*

*« l'indemnité de congé forfaitaire qui est due en cas de rupture irrégulière du contrat de travail indemnise en effet tous les dommages, tant matériels que moraux, qui découlent de la rupture du contrat »<sup>u</sup> ;*

il en va évidemment de même, à l'estime du Tribunal, de l'indemnité prévue par l'article 18 de la loi du 10 mai 2007, pour ce qui concerne le dommage découlant d'un fait de discrimination dont l'employé a été par ailleurs victime.

#### IV.5.c. En fait : application de ces principes en l'espèce

45. Le Tribunal constate tout d'abord qu'une partie des reproches imputés par Madame M. (...) à U. (...) au titre de licenciement abusif est en rapport avec son état de santé.

Le Tribunal a cependant déjà estimé ci-avant, sous le titre IV.I.c. du présent jugement, que Madame M. (...) demeurait en défaut de prouver que U. (...) aurait commis une faute qui serait à l'origine des problèmes de santé dont elle a souffert en cours d'exécution de son contrat de travail, consistant en un manquement à ses obligations en matière de santé, de sécurité et de bien-être au travail, et/ou en la fixation d'objectifs et/ou d'une cadence de travail excessivement élevés.

Le Tribunal ne peut évidemment que s'en tenir à cette appréciation dans le cadre de l'examen de la demande de Madame M. (...) du chef de licenciement abusif.

46. Le Tribunal constate par ailleurs que d'autres reproches imputés par Madame M. (...) à U. (...) au titre de licenciement abusif ont également déjà été examinés ci-avant, sous le titre IV.4. du présent jugement, dans le cadre de l'examen de sa demande du chef de licenciement discriminatoire.

Il s'agit plus particulièrement des critiques formulées par Madame M. (...) à rencontre des motifs invoqués par U. (...) pour tenter de prouver que son licenciement n'était pas lié à son état de santé.

<sup>9</sup> Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez (2013-2014), précités, n°4425.

<sup>10</sup> W. van Eeckhoutte et V. Neuprez (2013-2014), précités, n° 4427.

<sup>11</sup> W. van Eeckhoutte et V. Neuprez (2013-2014), précités, n° 4428.

<sup>12</sup> *Idem*.

L'examen et l'écartement de ces motifs a déjà amené le Tribunal à allouer à Madame M. (...) le bénéfice d'une indemnisation égale à six mois de rémunération sur la base de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007.

il n'y a pas lieu de lui allouer le bénéfice d'aucune autre indemnité de ce fait, s'agissant d'une indemnisation forfaitaire.

47. Le Tribunal constate enfin que Madame M. (...) demeure en défaut de prouver la réalité des autres reproches qu'elle prétend imputer à U. (...) dans le cadre de sa demande du chef de licenciement abusif.

Il en va notamment ainsi du prétendu fait que U. (...) ne lui aurait pas fourni toutes les informations utiles à la bonne exécution de son travail (l'attestation qu'elle invoque à l'appui de ce reproche ne la concernant pas personnellement), de même que du prétendu fait que U. (...) lui aurait confié des dossiers qui ne relevaient pas de ses compétences (ce reproche n'étant, comme tel, étayé par aucun élément probant).

48. Pour le surplus et de manière plus générale, le Tribunal estime que Madame M. (...) demeure en défaut de prouver comme il se doit que - mise à part la discrimination dont elle se plaint d'avoir été la victime en raison de son état de santé -, U. (...) aurait, en la licenciant, dépassé, en outre et pour d'autres raisons, manifestement les limites normales de l'exercice du droit de licencier par un employeur normalement prudent et diligent.

Elle demeure tout autant en défaut de prouver avoir subi, du fait de ce prétendu licenciement abusif, un dommage spécifique et distinct de ceux qui sont déjà couverts forfaitairement par l'indemnité de rupture dont elle a bénéficié et par l'indemnité qui lui est allouée par le présent jugement du fait de la discrimination dont elle se plaint d'avoir été la victime en raison de son état de santé.

#### IV.5.d. En conclusion

49. Le Tribunal que la demande de Madame M. (...) du chef de licenciement abusif est dénuée de fondement.

### **IV.6. Quant à la demande tendant à l'affichage du jugement à intervenir**

#### IV.S.a. Position et moyens des parties

50. Madame M. (...) demande au Tribunal de condamner U. (...) à afficher le jugement à intervenir aux valves de son personnel, en faisant valoir que cet affichage « *permettrait] au personnel de U. (...) de pouvoir prendre connaissance de la décision à intervenir, en ce que cette décision statuerait sur la problématique de la discrimination fondée sur l'état de santé, telle que prohibée par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination* ».

51. U. (...) conteste cette demande en faisant essentiellement valoir qu'elle est dénuée de toute base légale, dès lors que l'affichage d'une décision constatant l'existence d'une discrimination n'est prévu par la loi du 10 mai 2007 que dans le cadre d'une action en cessation et pour autant que cette mesure de publicité soit de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

#### IV.6.b. En droit : dispositions et principes applicables

52. L'article 20, § 1<sup>er</sup> de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, permet également à la victime d'une discrimination de saisir le président du tribunal compétent à l'effet de constater et d'ordonner la cessation d'un acte constituant un manquement aux dispositions de la loi, au terme d'une procédure introduite et instruite selon les formes du référé (article 20, § 4 de la loi).

L'article 20, § 3 de la même loi précise par ailleurs que le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, si cette mesure est de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou à ses effets.

53. Aucune autre disposition à portée plus générale ne prévoit la possibilité pour un juge d'ordonner l'affichage de sa décision, les décisions judiciaires ne devant être communiquées qu'aux parties (article 792, 1<sup>er</sup> alinéa du Code judiciaire) et la publicité des jugements n'étant assurée que par leur prononcé en audience publique (article 149 de la Constitution).

#### 1V.6.c. En fait : application de ces dispositions et principes en l'espèce

54. La présente procédure, au demeurant initiée par Madame M. (...) devant le Tribunal du travail et non devant le Président du Tribunal selon les formes de référé, ne tend pas à la constatation et à la cessation de la discrimination dont elle se plaint d'avoir été la victime, mais uniquement à l'indemnisation du dommage qu'elle a subi du fait de cette discrimination.

L'article 20, § 3 de la loi du 10 mai 2007 n'est donc pas applicable dans le cadre de la présente procédure et le Tribunal n'est donc pas compétent pour prescrire l'affichage du présent jugement dans les locaux de U. (...) sur la base de cette disposition.

55. En outre et en tout état de cause, la discrimination dont Madame M. (...) se plaint d'avoir été la victime a déjà cessé, s'agissant de son licenciement qui est intervenu le 5 février 2014 et dont les effets, immédiats, sont en outre irréversibles (sauf accord des parties inexistant en l'espèce).

L'affichage qu'elle sollicite ne pourrait donc être prescrit dès lors qu'il ne serait en tout état de cause pas de nature à contribuer à la cessation de ce licenciement ou à ses effets.

56. Le Tribunal s'estime enfin sans pouvoir pour prescrire un tel affichage en dehors de l'article 20 de la loi du 10 mai 2007, à défaut de toute autre disposition l'y autorisant.

#### IV.6.d. En conclusion

517 Le Tribunal estime que la demande de Madame M. (...) tendant à l'affichage du présent jugement aux valves du personnel de U. (...) est dénuée de fondement.

#### IV.7. Quant aux dépens

58. Selon le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 1017 du Code judiciaire, « *tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé [...]* ».

Toutefois, le dernier alinéa de cet article précise que « *les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, [notamment] si les parties succombent respectivement sur quelque chef* ».

Selon la jurisprudence désormais claire et constante de la Cour de cassation, cette dernière disposition trouve à s'appliquer non seulement lorsque les parties ont formé des demandes



récioproques l'une contre l'autre (demande principale / demande reconventionnelle), mais également lorsque le défendeur est débouté de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé à l'encontre de la seule demande principale dirigée contre lui<sup>13</sup>.

La compensation des dépens permet par ailleurs « *une allocation discrétionnaire parle juge des frais du procès entre les différentes parties, sous la seule réserve que tous les dépens ne peuvent être mis à la charge d'une seule des parties si celle-ci obtient, fût-ce très partiellement, gain de cause* », et offre ainsi au juge un « *important pouvoir modérateur et régulateur* »<sup>14</sup>.

59. En l'espèce, les deux parties ont chacune partiellement succombé dans leur demande / défense.

U. (...) a cependant le plus largement succombé dans sa défense, Madame M. (...) obtenant gain de cause dans sa demande la plus importante, à savoir sa demande du chef de discrimination représentant une valeur de 20.000,00 € sur un enjeu total de 30.000,00 €.

Le Tribunal décide donc de condamner U. (...) aux 2/3 des dépens revenant à Madame M. (...) et de lui délaisser la charge de ses propres dépens.

<sup>13</sup> H. Boularbah, « Les frats et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure », *In Actualités en droit judiciaire*, C.U.P. - volume 145, Larcier 2013, p. 352 et 353.

<sup>14</sup> H. Boularbah, « Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure », *in Actualités en droit judiciaire*, C.U.P. - volume 145, Larcier 2013, p. 352 et 354.

#### **IV.8. Quant à l'exécution provisoire du jugement**

60. En l'état de la législation applicable dans le cadre de la présente procédure, l'appel suspend l'exécution du jugement (article 1397 du Code judiciaire)<sup>15</sup>.

Le juge peut néanmoins en accorder l'exécution provisoire aux risques et périls de la partie qui la demande (article 1398 du Code judiciaire).

Il est cependant de doctrine et de jurisprudence constantes que la demande tendant à l'exécution provisoire doit être spécialement motivée et qu'il ne peut y être fait droit que lorsque les circonstances le justifient.

Parmi les circonstances susceptibles de justifier l'exécution provisoire figurent notamment le caractère incontestablement dû des montants postulés et/ou l'attitude abusive ou dilatoire de la partie condamnée.

61. Madame M. (...) justifie sa demande tendant à l'exécution provisoire du présent jugement par la situation de déséquilibre dans laquelle elle se trouverait à l'égard de U. (...). « *qui est une institution, pour laquelle l'écoulement du temps est sans incidence* », alors qu'elle-même serait « *une personne physique [qui aurait] été privée de son emploi [...] après avoir encouru d'importants problèmes de santé dont la cause est imputable à son employeur* ».

Ce déséquilibre, inhérent à de nombreuses relations, de même qu'à la plupart des procédures ayant pour objet la contestation d'un licenciement, ne suffit cependant pas à justifier qu'il soit fait exception au principe de l'effet suspensif de l'appel, lorsque les montants postulés font l'objet d'une contestation qui ne paraît pas déraisonnable ou abusive.

Or, même si le Tribunal a estimé pouvoir faire droit à un des chefs de la demande de Madame M. (...), il n'en résulte pas pour autant que les éléments de contestation qui y étaient opposés par U. (...) étaient déraisonnables ou abusifs.

62. Madame M. (...) se prévaut également du fait qu'elle entend se prémunir « *d'un comportement dilatoire de [U. (...)] dans l'attitude qu'elle pourrait adopter quant à l'exécution ou quant à un appel en suite d'une [...] condamnation* ».

Il ne ressort cependant d'aucun élément objectif du dossier qu'il pourrait être présumé ou même simplement craint que U. (...) tarde délibérément à exécuter le présent jugement ou décide d'en relever appel à des fins exclusivement dilatoires.

63. Il n'y a donc pas lieu de faire droit à la demande de Madame M. (...) tendant à l'exécution provisoire du présent jugement.

<sup>15</sup> Conformément à l'article 50, alinéa 2 de la loi du 19 octobre 2015 modifiant le droit de la procédure civile et portant des dispositions diverses en matière de justice, la modification de l'article 1397 du Code judiciaire n'est applicable qu'aux affaires introduites à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2015, ce qui n'est pas le cas de la présente affaire.

## **V. DISPOSITIF PU JUGEMENT - DECISION DU TRIBUNAL**

**PAR CES MOTIFS,**

**LE TRIBUNAL,**

Statuant contradictoirement,

Sur avis conforme de l'Auditorat du travail,

Ecartant toutes conclusions et tous moyens contraires.

Déclare la demande de Madame M. (...) recevable et fondée dans la mesure suivante :

**Condamne U. (...) à indemniser Madame M. (...) pour la discrimination dont elle a été la victime et à lui payer à ce titre une indemnité égale à 6 mois de rémunération évaluée à la somme de 20.000,00 € provisionnels, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater de son exigibilité ;**

Condamne U. (...) aux 2/3 des dépens, liquidés par Madame M. (...) à 2.200,00 € correspondant à l'indemnité de procédure lui revenant, soit à 1.466,66 € (2.200,00 € x 2/3), et lui délaisse la charge de ses propres dépens ;

Et déboute Madame M. (...) de toutes ses autres prétentions à rencontre de U. (...).

Ainsi jugé par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

T. (...), Juge,  
V. (...),  
S. (...),

Juge social employeur,  
Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du (...) à laquelle était présent :

T. (...), Juge,  
assistée par G. (...), Greffier délégué.