

## **TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES DU 3 SEPTEMBRE 2012**

### EN CAUSE :

1/ Madame Canan D.  
domiciliée (...) à 1140, Bruxelles ;

partie demanderesse, comparissant par Me Olivier R. loco Me Jan H., avocat dont le cabinet est situé (...) à 1040, Bruxelles ;

2/ CENTRE POUR L'EGALITE DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE RACISME

Etablissement public, dont le siège social est situé rue Royale, 138 à 1000, Bruxelles ;

seconde partie demanderesse, comparissant par Me Olivier R., avocat dont le cabinet est situé (...) à 1040, Bruxelles ;

### CONTRE :

1/ BTT S.A., inscrite à la B.C.E. sous le n° (...)  
dont le siège social est établi (...) à 1020, Bruxelles ;

partie défenderesse au principal, partie demanderesse en intervention et garantie,  
comparaissant par Me Jan G., avocat dont le cabinet est situé (...) à 1050, Bruxelles ;

2/ Z. S.A., inscrite à la B.C.E. sous le n° (...),  
dont le siège social est établi(...), à 1020, Bruxelles ;

seconde partie défenderesse au principal, seconde partie demanderesse en intervention  
et garantie, comparissant par Me Jan G., avocat ;

## EN INTERVENTION ET GARANTIE:

1/ Madame Maria-Claudia C. domiciliée (...) à 1200, Bruxelles

partie défenderesse, comparaisant par Me Alfred D., avocat dont le cabinet est situé (...) à 1050, Bruxelles ;

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

### I. LA PROCEDURE

La procédure a été introduite par citation du 7 mai 2010.

La cause a été introduite à l'audience du 25 mai 2010.

La S.A. BTT et la S.A. Z. ont cité, en intervention et garantie, Madame C., le 2 juin 2010.

Par ordonnance du 30 juin 2010, le tribunal a fixé des dates pour le dépôt et la communication de conclusions et de conclusions additionnelles, conformément à l'accord des parties, et a fixé l'affaire pour plaidoiries à l'audience publique du 18 juin 2012.

Les parties demanderesses ont déposé des conclusions le 10 août 2010, des conclusions « principales » le 15 mars 2011 et des conclusions additionnelles et de synthèse le 15 septembre 2011.

La S.A. BTT a déposé des conclusions le 15 novembre 2010, des conclusions additionnelles et de synthèse le 13 mai 2011, et des « ultimes conclusions additionnelles et de synthèse » le 14 novembre 2011.

La S.A. Z. a déposé des conclusions le 15 novembre 2010, des conclusions additionnelles et de synthèse le 13 mai 2011, et des « ultimes conclusions additionnelles et de synthèse » le 14 novembre 2011.

Madame C. a déposé des conclusions le 11 janvier 2011, des conclusions additionnelles et de synthèse le 13 juillet 2011, et des secondes conclusions additionnelles et de synthèse le 12 janvier 2012.

La tentative de conciliation a été faite mais est demeurée sans résultat.

A l'audience publique du 18 juin 2012, l'affaire a été plaidée.

Les parties ont déposé un dossier.

A cette audience, il a été entendu également l'avis conforme de Monsieur F. ANTIOCO, substitut de l'Auditeur du travail de Bruxelles, auquel les parties ont répliqué.

## II LA DEMANDE

### 1/ Demande principale :

L'action de Madame Canan D. et du CENTRE POUR L'EGALITE DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE RACISME telle que précisée dans la citation et explicitée dans les conclusions, tend à entendre condamner solidairement les S.A. BTT et Z., au paiement de :

- o à Madame D. : 15.638,91 EUR brut, à titre d'indemnité forfaitaire en réparation d'une discrimination fondée sur l'origine nationale ;
- o à Madame D. : 15.000,00 EUR brut, à titre d'indemnité pour licenciement abusif;
- o au CENTRE, une somme de 1,00 EUR symbolique à titre de dédommagement du préjudice subi ;

A majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis leur date d'échéance respective.

Madame Canan D. et le CENTRE POUR L'EGALITE DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE RACISME demandent également la condamnation des S.A. BTT et Z. aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure fixée à 2.200 €

Madame Canan D. et le CENTRE POUR L'EGALITE DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE RACISME demandent que le jugement soit déclaré exécutoire par provision, nonobstant tout recours, et sans possibilité de cantonnement ni de caution.

### 2/ Demande en intervention et garantie:

La S.A. BTT et la S.A. Z. demandent, en ordre « tout-à-fait subsidiaire », si les demandes de Madame D. étaient recevables et fondées, de condamner Madame C. à les garantir de toute condamnation qui serait prononcée contre elles, en principal, intérêts et dépens.

## II. LES FAITS

1/ Madame D. a été engagée par la S.A. BTT (agence de voyage - ci-après : « BTT ») à partir du 1<sup>er</sup> août 2008 en qualité d'employée administrative.

Il n'est pas contesté que Madame D. avait posé, une première fois, sa candidature, environ 6 mois auparavant, et que celle-ci n'avait pas été retenue.

2/ La supérieure hiérarchique de Madame D. était Madame Maria-Claudia C., « Office Manager » de l'agence de voyages.

Madame C. était l'épouse d'un sieur D. ; dans le cadre des relations de travail, elle était appelée « Madame D. ».

3/ La société (par le biais de Madame C.) adressa un courrier à Madame D., le 23 février 2009, suite à une discussion entre cette dernière et sa supérieure hiérarchique.

« (...) je vous ai fait part qu'il était hors de question de me demander une augmentation après 6 mois chez nous et ce pour les raisons suivantes.

1. Crise financière
2. Je vous ai donné à la signature du contrat plus que ce que vous aviez à votre précédente place pour ne pas avoir de discussion dans l'immédiat (...) vous êtes agréable avec les clients mais je me suis rendue compte que vos connaissances sont limitées dans le tourisme (...).
3. Vous vous mêlez de choses qui ne vous regardent absolument pas ! (...)
4. ALORS ce fameux 12/02, après 17h00, votre travail étant terminé, je voyais que vous tourniez en rond et vous m'avez demandé de me parler pendant 5 minutes ? J'ai refusé car je devais terminer un travail et je voulais rentrer pour 19h00 chez moi ? Surtout que la veille vous m'aviez bloqué, vous avez insisté pourquoi je ne voulais pas vous augmenter etc. J'ai répondu que je n'étais pas disposé à parier et à répéter 2 fois la même chose ! Comme vous insistiez et que j'étais fatiguée et nerveuse, je vous ai répondu que ce n'était pas le jour, vous m'avez parlé que vous avez lu le règlement et que les heures supplémentaires (pendant vos heures de travail naturellement pas pendant que vous preniez votre heure de table), ah votre intention n'était pas de réclamer d'heures supplémentaires MAIS ! Là je vous reprends en vous disant que ces derniers temps vous n'aviez pas fait d'heures supplémentaires, ce n'est pas ta faute de BTT' si vous ne faites pas correctement votre travail, si vous faites du rangement alors qu'il y a une priorité à d'autres tâches etc... Je vous rappelle qu'au début que vous êtes arrivée il y avait beaucoup, de travail en retard malgré vos promesses que vous ne regardiez pas à demie heure, que vous étiez courageuse J'ai du souvent insister pour que certaines tâches soient terminées ? On vous a payé pour ça, normalement en septembre vous ne deviez recevoir que la moitié de votre salaire et votre salaire vous a été payé en entier, suite à une attestation de vacances et j'ai une fiche ou pour les heures en trop on vous a donné des jours de récupération, ce que vous avez signé ALORS ou est le problème ? mais comme vous n'écoutez jamais j'ai été obligée de vous dire que j'avais expliqué clairement la veille et je n'allais pas me répéter et si vous oubliez ce qui a été fait ! ce n'est pas de ma faute et que vous devriez rentrer ! J'avais une grande enveloppe de comptabilité devant moi, vous l'avez attrapé et furieuse vous l'avez envoyé sur moi ? J'ai failli attraper ma latte et vous l'envoyer à la figure mais j'ai gardé le contrôle et je vous ai demandé de quitter le bureau et là vous avez marchandé avec moi, mais en fut ce que 25.00 euros d'augmentation !

Là je vous ai répondu que l'on n'était pas dans les souks et que vous deviez quitter le bureau immédiatement car je voulais terminer mon travail et je devais garder le contrôle! 5 minutes après j'entends la porte s'ouvrir et là je vous somme de partir et là vous vous excusez et vous prétendez que je vous manque de respect ! Je vous réponds que depuis 6 mois que vous êtes là vous vous êtes excusée 10 fois, vous m'avez dit plusieurs fois j'espère que je ne vous dois pas ! ET BIEN OUI coté comportement et relationnel, vous me devez et ce n'est pas parce que je suis dure que je vous manque de respect, en

plus vous êtes une manipulatrice, une obstinée et ce n'est pas ma faute si on ne vous a pas bien éduquée et que toute votre enfance a été dure ? Je vous ai pris par la veste et je vous ai reconduit jusqu'à la porte?  
Le lendemain matin, vous étiez au bureau et depuis lors je n'ai aucun problème avec vous (...)

4/ Après avoir reçu ce courrier, Madame D. adressa une lettre à son organisation syndicale, le 26 février 2009.

Ni Madame D. ni son organisation syndicale n'entreprirent de démarches, suite à ce courrier.

5/ Par courrier recommandé du 27 mai 2009, BTT mit fin au contrat de travail de Madame C. moyennant un préavis d'une durée de 6 mois.

Par courrier recommandé du 26 juin 2009, BTT. mit fin au contrat de travail de Madame D. moyennant un préavis d'une durée de 3 mois.

6/ Madame D. a été en incapacité de travail, justifiée par un certificat médical couvrant la période du 11 août au 6 septembre 2009.

Par courrier recommandé du 11 août 2009, BTT a mis définitivement fin aux relations de travail avec Madame D., avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité correspondant au solde du préavis à courir.

Madame D. et BTT précisent que cette dernière n'a plus d'activité commerciale depuis la fin du mois de décembre 2009.

7/ Par courrier du 19 août 2009, Madame D. s'est adressée à l'un des administrateurs de la société (M. Z.) et au directeur des ressources humaines de la S.A. Z. (M. M.), exposant sa version de la relation de travail au sein de l'agence BTT, plus particulièrement dans ses rapports avec Madame C..

8/ Le 22 décembre 2009, le CENTRE POUR L'EGALITE DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE RACISME a adressé un courrier au directeur des ressources humaines de la S.A. Z., exposant que Madame D. avait été victime d'un harcèlement, étant une forme de discrimination interdite par la loi du 30 juillet 1981, et sollicitant que le « préjudice (de Madame D.) lié au harcèlement (soit) reconnu et réparé. »

9/ Madame D. et le CENTRE POUR L'EGALITE DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE RACISME introduisirent ensuite la présente procédure, par citation du 7 mai 2010.

#### IV. DISCUSSION

1/ Quant à la qualité d'employeur de Madame D.

Principes applicables :

Un travailleur peut, dans le cadre d'un seul contrat de travail, avoir deux employeurs.

Tel est le cas si ceux-ci partagent l'exercice des prérogatives d'employeur vis-à-vis du travailleur.

Cependant, « l'autorité d'employeur ne peut être exercée que par la personne physique ou morale liée à un travailleur en vertu d'un contrat de travail ;

(...) la personne physique qui exerce au sein d'une société l'autorité d'employeur sur les travailleurs avec lesquels cette société est liée par un contrat de travail, ne peut exercer l'autorité d'employeur dans d'autres sociétés qui ne sont pas liées à ces travailleurs en vertu d'un contrat de travail et qui sont des tiers à l'égard de la première société ;

(...) le fait qu'une seule personne physique soit l'administrateur délégué de toutes les sociétés n'y change rien » (Cass., 6 septembre 2005, Orientations, 2005, 10, 25)

D'autre part, le seul fait que deux sociétés aient le même administrateur-délégué, ne suffit pas à les considérer comme étant toutes deux employeur, ni à les considérer comme tenues solidairement vis-à-vis d'un travailleur (C.T. Bruxelles, 24 octobre 1984, R.D.S. 1985, 216).

Application en l'espèce :

Le tribunal considère que le seul employeur de Madame D., était la S.A. BTT :

- C'est avec cette seule société que Madame D. a conclu un contrat de travail
- C'est cette seule société qui a licencié Madame D., le 26 juin 2009, puis qui a définitivement mis fin aux relations de travail avec effet au 11 août 2009;
- Les sièges sociaux des deux sociétés n'étaient pas, durant l'occupation de Madame D., situés au même endroit (la S.A. Z. a son siège (...) à 1020 Bruxelles, tandis que la SA BTT avait son siège, jusqu'au licenciement de Madame D., (...) à 1040 Bruxelles) ;
- Il ne résulte d'aucun élément que l'autorité de l'employeur ait jamais été exercée par la S.A. Z. ; Madame D. était, en l'espèce, sous l'autorité de Madame C., elle-même « Office Manager » au sein de la S.A. BTT ;
- Le fait que les administrateurs et actionnaires des sociétés BTT et Z. furent les mêmes, est, en soi, sans incidence ; de même, ce n'est pas parce que Madame D. s'est adressée à ces administrateurs, après son licenciement, que la S.A. Z. serait devenue

son employeur (Madame D. précisant d'ailleurs elle-même dans son courrier du 19 août 2009 qu'elle s'adresse à « Monsieur Alain Z., administrateur de BTT »).

La S.A. Z. n'ayant jamais eu la qualité d'employeur de Madame D., la demande est, à son égard, dénuée de fondement.

2/ Quant à l'indemnité « en réparation d'une discrimination fondée sur l'origine nationale »

Principes applicables :

La loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, telle que modifiée par la loi du 10 mai 2007, a pour « objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique. » (article 3 de la loi)

L'article 5 prévoit que cette loi s'applique, notamment en ce qui concerne : (...)

« 5° les relations de travail;

(...)

§ 2. En ce qui concerne la relation de travail, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, aux :

1° conditions pour l'accès à l'emploi, y compris entre autres, mais pas exclusivement :

- les offres d'emploi ou les annonces d'emploi et de possibilités de promotion, et ceci indépendamment de la façon dont celles-ci sont publiées ou diffusées;
- la fixation et l'application des critères de sélection et des voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement;
- la fixation et l'application des critères de recrutement utilisés lors du recrutement ou de la nomination;
- la fixation et l'application des critères utilisés lors de la promotion; (...) »

L'article 4, 6° de la loi définit la « distinction directe » comme étant « la situation qui se produit lorsque, sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ».

L'article 7 de la même loi prévoit que :

« Toute distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, constitue une discrimination directe, sauf dans les hypothèses visées aux articles 8, 10 et 11.

§ 2. Toute distinction directe fondée sur la nationalité constitue une discrimination directe, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

L'alinéa premier ne permet cependant en aucun cas de justifier une distinction directe fondée sur la nationalité qui serait interdite par le droit de l'Union européenne. »

Pour ce qui concerne les relations de travail, l'article 8 précise ce qui suit :

« § 1er. (...), une distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, ne peut être justifiée que sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque :

- une caractéristique déterminée, liée à une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, est essentielle et déterminante en raison de la nature spécifique de l'activité professionnelle concernée ou du contexte de son exécution, et;

- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

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

Conformément à son article 12, « dans les domaines qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite. (..)

La loi du 30 juillet 1981 instaure un partage de la charge de la preuve : l'article 30 de la loi prévoit en effet que

« § 1er. Lorsque qu'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 : 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. »

En matière d'indemnisation, la victime peut réclamer, en application de l'article 16 de la loi, « une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle », ou, opter, lorsqu'elle « réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail (..), l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral » qui « équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination. »

## Application en l'espèce

1/ Le tribunal considère que Madame D. a été victime d'une discrimination, fondée sur son origine nationale ou ethnique, à l'occasion de sa première candidature.

Il résulte du rapport établi par Madame C. (déposé en pièce 9 du dossier de Madame D.) que Madame D. avait, environ 6 mois avant d'être engagée, déjà posé sa candidature pour la (même) fonction mais qu'elle n'avait pas été retenue « car d'origine turque ».

Aucune des parties ne fait valoir d'autre motif au fait que sa première candidature n'ait pas été retenue par la société.

Le fait que ce rapport, tel que déposé par Madame D., n'ait pas été communiqué à BTT, pas plus que le fait que ce rapport ait été trouvé dans une poubelle, n'ont, en soi, d'incidence quant à la valeur probante des faits ou éléments qu'il relate ; en l'espèce, le fait de ne pas avoir, dans un premier temps, retenu la candidature de Madame D. « car d'origine turque » n'a jamais été, en tant que tel, contesté par Madame C. - partie à la présente procédure -, chargée, au nom et pour compte de BTT, du recrutement de nouveaux travailleurs.

Aucune justification, en termes d'exigence professionnelle (ni a fortiori essentielle et déterminante) n'est invoquée.

Par ailleurs, l'engagement de Madame D., environ 6 mois plus tard, n'a pas pour effet de supprimer la discrimination qui a eu lieu précédemment.

2/ Madame D. n'établit pas de faits qui permettraient de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, au cours de son occupation au sein de BTT

Les faits qu'elle invoque, au cours de sa période d'occupation, n'ont trait ni à une différence de traitement (sur base des critères protégés), ni à des faits concrets ou précis de harcèlement (discriminatoire) :

- Les attestations déposées par Madame D. ne font pas référence à des faits ou propos qui seraient survenus entre Madame D. et Madame C. ; de telles attestations ne peuvent dès lors, en aucun cas, faire présumer, ni un harcèlement, ni une différence de traitement vis-à-vis de Madame D. ;

- Ni la lettre d'avertissement du 23 février 2009, ni le « rapport » rédigé par Madame C. ne laissent présumer qu'une différence de traitement ait été opérée sur base des critères protégés. D'autre part, si le ton de ce courrier (et de ce rapport) est véhément, il ne signifie pas pour autant que des faits de harcèlement discriminatoire auraient été commis. Ces deux écrits contiennent, essentiellement, des critiques liées aux prestations de Madame D., et traduisent les difficultés relationnelles qu'avait Madame C. avec Madame D..

3/ Madame D. n'établit strictement aucun lien entre son licenciement, et une éventuelle discrimination interdite par la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

En conclusion :

Compte tenu de la discrimination qu'a subie Madame D., fondée sur son origine nationale ou ethnique, à l'occasion de sa première candidature, celle-ci a droit à l'indemnité forfaitaire prévue par l'article 16 de la loi du 30 juillet 1981, équivalente à six mois de rémunération brute.

BTT. (en sa qualité d'employeur) ne démontre nullement que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination.

BTT ne peut invoquer le fait que la discrimination soit le fait de son employée (Madame C.) pour échapper au paiement de l'indemnité : en sa qualité d'employeur, BTT est en toute hypothèse responsable des fautes commises par sa préposée (en application de l'article 1384 alinéa 3 du Code civil).

Madame D. réclame un montant, non contesté quant à son calcul, de 15.638, 91 € bruts.

Cette demande est fondée, en ce qu'elle est dirigée à l'encontre de BTT

### 3 Quant au caractère abusif du licenciement

Principes applicables :

1/ Comme le rappelle V. V. :

« Les critères de la théorie de l'abus de droit appliqués à la matière de la rupture du contrat de travail sont généralement catalogués comme suit :

- l'intention de nuire ;
- la légèreté blâmable ;
- le détournement du droit de sa finalité économique et sociale ,.
- l'absence de motif légitime ou le dépassement de l'exercice normal du droit de licencier
- les circonstances qui entourent le licenciement portant atteinte à l'honorabilité du travailleur ;
- la proportionnalité entre la faute et la sanction. »

(V. V., Le licenciement pour motif grave et l'abus de droit de licencier, in. : « Le licenciement abusif », Anthemis, Actes du colloque du 6.3.2009, page 142).

2/ Selon la Cour de Cassation :

« L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut, alors même que le licenciement serait fondé sur des motifs liés au comportement, fut-il non fautif de l'employé ou aux nécessités du travail, résulter de l'exercice du droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent. »

(Cass., 12.12.2005, Chron. Dr.soc. 2007, 39)

3/ Le travailleur qui s'estime victime d'un licenciement abusif doit établir une faute, lui ayant causé un dommage distinct, en tous ses éléments, de celui que répare l'indemnité compensatoire de préavis.

« Le caractère abusif du licenciement d'un employé ne se déduit ni de l'absence de motivation de celui-ci ni, le cas échéant, de l'inexactitude du motif invoqué » (C.T. Bruxelles, 21 avril 1993, J.T.T. 1994 p.82) mais « des circonstances dans lesquelles il intervient » (C. T. Liège, 4ème Ch., 3 novembre 1994, R.G. 21.484)

« S'agissant d'indemnité pour licenciement abusif d'un employé, la base légale est à chercher dans les termes généraux de l'article 1382 du Code civil, lequel, contrairement à l'article 63 de la loi précitée n'inverse nullement la charge de la preuve.

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

(C.T. Mons, 3ème Ch., 07/06/2005 R.G. 18825).

Application en l'espèce

1/ Madame D. n'établit pas l'existence d'une faute qu'aurait commise BTT à l'occasion de son licenciement.

Madame D. ne démontre nullement que son licenciement eût été décidé en raison de son origine étrangère.

D'autre part, les difficultés invoquées par Madame D., au cours de l'exécution de son contrat de travail, ne peuvent, en tant que telles, constituer une faute (de son employeur) à l'occasion de la rupture du contrat de travail, à défaut d'établir le moindre lien entre ces difficultés alléguées et le licenciement.

2/ D'autre part, Madame D., n'établit pas le dommage (moral) qu'elle allègue.

Ce chef de demande est non fondé.

3/ Cette demande, quoique non fondée, n'a pas pour autant un caractère « téméraire » ou « vexatoire ». La demande reconventionnelle formée à cet égard par BBT est dénuée de tout fondement.

4/ Quant au a préjudice subi par le CENTRE POUR L'EGALITE DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE RACISME

Le CENTRE POUR L'EGALITE DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE RACISME réclame 1 € « symbolique », et ce « à titre de dédommagement du préjudice subi ».

Il ne précise (ni a fortiori n'établit) pas le préjudice qu'il aurait subi, même si celui-ci est présenté comme « symbolique ».

Cette demande n'est pas fondée.

5/ Quant à l'intervention forcée (en garantie) de Madame C.

Principes applicables

L'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

« En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde. Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

A peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité fixée aux alinéas 1er et 2 que par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, et ce uniquement en ce qui concerne la responsabilité à l'égard de l'employeur. L'employeur peut, dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, imputer sur la rémunération les indemnités et dommages-intérêts qui lui sont dus en vertu du présent article et qui ont été, après les faits, convenus avec le travailleur ou fixés par le juge. »

Application en l'espèce

Les S.A Z. et BTT demandent, dans l'hypothèse où elles sont condamnées, la condamnation de M. C à les « garantir de toute condamnation qui seraient prononcées contre elles, en principal, intérêts et dépens ».

Les sociétés se bornent à affirmer, à cet égard, que les « accusations » de Madame D. concernait Madame C., pour en déduire que cette dernière devrait en assumer la responsabilité.

Les sociétés n'invoquent, ni a fortiori n'établissent, ni un dol, ni aune faute lourde, ni encore des fautes légères habituelles, dans le chef de Madame C..

A défaut, la responsabilité de Madame C. ne peut être retenue.

En conséquence, la demande reconventionnelle formée par les S.A. Z. et BTT est non fondée.

6/ Quant à l'exécution provisoire

Principes applicables

« Le juge peut autoriser l'exécution provisoire; ce sera particulièrement le cas lorsque l'on peut craindre que la partie, contre laquelle l'exécution est demandée, organise son insolvabilité; il en est de même lorsqu'il s'agit d'une créance non contestée, ou non sérieusement contestable. » (C.T. Bruxelles, ler décembre 1992, Jurisprudence du droit social Bruxelles-Louvain-Nivelles, 1992, 432).

« Le cantonnement est un droit dont dispose le débiteur. Il ne peut être privé de ce droit que si, d'une part, son exclusion était expressément sollicitée et si, d'autre part, le juge motive sa décision sur cette question litigieuse en prenant comme critère d'appréciation de l'exclusion du droit l'existence d'un préjudice grave, auquel le retard de paiement exposerait le créancier. » (C.T. Liège (Namur), 25 janvier 2005, R.G. n° 7756-04, publié sur [www.juridat.be](http://www.juridat.be))

Application en l'espèce :

Madame D. fonde sa demande d'exécution provisoire, sur le fait que la société BTT a cessé toute activité commerciale depuis décembre 2009 et pourrait «à tout moment » être mise en liquidation, et qu'elle souhaite que « la décision à intervenir puisse être rendue à (1') encontre (de son employeur) et non à l'égard d'un quelconque liquidateur ».

Ni ce souhait, ni les éléments qu'elle invoque à l'appui de celui-ci ne sont de nature à justifier que soit accordée l'exécution provisoire du jugement, et ce, d'autant moins que BBT s'engage, dans le cadre de ses ultimes conclusions, à ne pas envisager de liquidation « aussi longtemps que les présentes procédures n'ont pas fait l'objet d'une décision coulée en force de chose jugée » (ultimes conclusions de la SA BTT, page 11, point 9).

Pour le surplus, le cantonnement est un droit ; Madame D. n'établit aucun préjudice grave auquel le retard de paiement l'exposerait. Il n'y a pas lieu de l'exclure.

PAR CES MOTIFS,  
LE TRIBUNAL,

Statuant après avoir entendu les deux parties,

Quant à la demande principale :

Déclare la demande principale, en ce qu'elle est dirigée à l'encontre de la S.A. Z. recevable mais non fondée ;

Déclare la demande principale, en ce qu'elle est dirigée à l'encontre de la S.A. BTT recevable et fondée dans la mesure ci-après :

Condamne la S.A. BTT à payer à Madame Canan D. 15.638, 91 € bruts, à titre d'indemnité forfaitaire, telle que prévue à l'article 16 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, à majorer des intérêts moratoires au taux légal, depuis le 26 juin 2009, jusqu'à parfait paiement ;

Condamne la S.A. BTT à ses propres dépens, et aux dépens de Madame Canan D., liquidés jusqu'à présent à 2.388, 56 €, étant les frais de citation (188,56 €) et l'indemnité de procédure (2.200 €, montant de base);

Quant à la demande reconventionnelle :

Déclare la demande reconventionnelle recevable, mais non fondée ;

En déboute la S.A. Z. et la S.A. BTT ;

Quant à la demande en intervention et garantie

Déclare la demande en intervention et garantie recevable mais non fondée

En déboute la S.A. Z. et la S.A. BTT ;

Condamne la S.A. BTT et la S.A. Z. à ses propres dépens, dans le cadre de l'instance en intervention, et à ceux de Madame C., liquidés à 251, 50 € à titre d'indemnité de procédure ;

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire.

Ainsi jugé par la 3ème chambre du Tribunal du travail de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Monsieur Mathieu P., Juge,  
Monsieur Guy E., Juge social employeur, Monsieur Francys W., Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 03-12-2012  
à laquelle étaient présents :

Monsieur Mathieu P., Juge,  
assisté par Monsieur Thomas G., Greffier délégué