

Rep. N°. 2014/477

R.G. N° 2011/AB/1054 et 2011/AB/1059

1e feuillet.

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 17 février 2014

6ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail - ouvrier  
Arrêt contradictoire  
Définitif

R.G. N° 2011/AB/1054

En cause de:

**L'INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES**, dont les bureaux sont établis à 1070 BRUXELLES, Rue Ernest Blérot 1,  
partie appelante,  
représentée par Maître MARKEY Laurence, avocate à 1400 NIVELLES,

Contre :

**LOCA LIFT SPRL**, dont le siège social est établi à 1420 BRAINE-L'ALLEUD, Chaussée De Tubize 485A,  
partie intimée,  
représentée par Maître MAGIER Eric, avocat à 1060 BRUXELLES,

En présence de :

V

partie,  
comparaissant en personne et assistée de Maître GUIGUI Carine,  
avocate à 1050 BRUXELLES,

R.G. N° 2011/AB/1059

En cause de :

V

Partie appelante,  
comparaissant en personne et assistée de Maître GUIGUI Carine,  
avocate à 1050 BRUXELLES,

Contre :

**LOCA LIFT SPRL**, dont le siège social est établi à 1420 BRAINE-  
L'ALLEUD, Chaussée De Tubize 485A,  
partie intimée,  
représentée par Maître MAGIER Eric, avocat à 1060 BRUXELLES,

En présence de :

**L'INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES**, dont les bureaux sont établis à 1070 BRUXELLES, Rue  
Ernest Blérot 1,  
partie,  
représentée par Maître MARKEY Laurence, avocate à 1400  
NIVELLES,

★

★

★

**Indications de procédure**

**Cause portant le n° de rôle général 2011/AB/1054**

L'INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES (ci-après : l'INSTITUT)  
a fait appel le 21 novembre 2011 d'un jugement prononcé par le Tribunal du travail de Bruxelles  
le 8 août 2011.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le  
dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 2 janvier 2012, prise à la demande  
conjointe des parties.

La SPRL LOCA LIFT a déposé des conclusions le 9 mars 2012, des conclusions additionnelles et  
de synthèse le 5 octobre 2012, des conclusions de synthèse le 5 avril 2013, ainsi qu'un dossier de  
pièces.

Madame V a déposé des conclusions le 4 juin 2012, des  
conclusions additionnelles et de synthèse le 7 décembre 2012, ainsi qu'un dossier de pièces.

L'INSTITUT a déposé des conclusions le 4 juin 2012, des conclusions additionnelles le 5 février 2013 et le 8 février 2013, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 21 octobre 2013.

Madame G. COLOT, substitute générale, a déposé son avis écrit au greffe le 16 décembre 2013.

L'INSTITUT a déposé des conclusions en réplique le 13 janvier 2014.

Madame V a déposé des conclusions en réplique le 15 janvier 2014.

La cause a été prise en délibéré le 16 janvier 2014.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Cause portant le numéro de rôle général 2011/AB/1059

Madame V a fait appel le 22 novembre 2011 du même jugement, prononcé par le Tribunal du travail de Bruxelles le 8 août 2011.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 2 janvier 2012, prise à la demande conjointe des parties.

La SPRL LOCA LIFT a déposé des conclusions le 9 mars 2012, des conclusions additionnelles et de synthèse le 5 octobre 2012, des conclusions de synthèse le 5 avril 2013, ainsi qu'un dossier de pièces.

Madame V a déposé des conclusions le 4 juin 2012, des conclusions additionnelles et de synthèse le 7 décembre 2012, ainsi qu'un dossier de pièces.

L'INSTITUT a déposé des conclusions le 4 juin 2012, des conclusions additionnelles le 5 février 2013 et le 8 février 2013, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 21 octobre 2013.

Madame G. COLOT, substitute générale, a déposé son avis écrit au greffe le 16 décembre 2013.

L'INSTITUT a déposé des conclusions en réplique le 13 janvier 2014.

Madame V a déposé des conclusions en réplique le 15 janvier 2014.

La cause a été prise en délibéré le 16 janvier 2014.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Jonction des causes

Les deux appels portant sur le même jugement, il y a lieu de joindre les causes afin qu'elles soient jugées ensemble en degré d'appel également.

## I. LES FAITS

La SPRL LOCA LIFT est active dans le secteur du déménagement et de la location de camions-élévateurs avec opérateurs.

Madame V s'appelait à l'époque des faits Eric V et était de sexe masculin.

Monsieur Eric V a été engagé par la SPRL LOCA LIFT le 4 septembre 2006 dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée. Il exerçait la fonction d'opérateur liftier, à temps plein.

Madame V et la SPRL LOCA LIFT exposent qu'à partir de l'année 2008, l'aspect physique de Monsieur Eric V s'est modifié dans le cadre d'un processus de transformation en femme. Son état civil sera ultérieurement modifié par un changement de prénom enregistré le 30 juillet 2010 par les autorités de la Nouvelle-Zélande, dont Madame V est ressortissante : le prénom 'Eric' fut remplacé par celui de 'L' (c'est pourquoi la Cour l'appellera 'Monsieur V' pour la période courant jusqu'au 29 juillet 2010 et 'Madame V' pour la période prenant cours à cette date).

Monsieur V s'est trouvé en incapacité de travail à partir du 25 mars 2008, prolongée à trois reprises jusqu'au 31 juillet 2008.

Le 4 juin 2008, la SPRL LOCA LIFT a engagé un nouvel ouvrier, Monsieur D, en qualité d'opérateur liftier, dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel à raison de 13 heures par semaine.

Le 22 juillet 2008, une entrevue a eu lieu entre Monsieur V et le représentant de la SPRL LOCA LIFT, Monsieur M. Monsieur V a reçu une avance sur salaire de 150 euros et une convention a été signée en ces termes : « *Comme convenue entre Eric et Loca-Lift nous lui donnons une avance sur salaire de 150 euro en attente d'un retour au travail prévue dans le courant du mois d'août* » (sic).

Le 1<sup>er</sup> août 2008, jour prévu pour la reprise du travail, la SPRL LOCA LIFT mit fin au contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité de rupture.

## II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame L V a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de condamner la SPRL LOCA LIFT à lui payer :

- 9.968,8 euros brut à titre d'indemnité pour licenciement abusif,
- 830,41 euros brut à titre de prime de fin d'année 2008,
- 9.968,8 euros à titre d'indemnité prévue à l'article 3 de la loi du 10 mai 2007,
- les intérêts et les dépens.

L'INSTITUT, intervenu volontairement à la cause, a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles :

- de dire pour droit que le licenciement de Monsieur V est discriminatoire et a été opéré en raison de son changement de sexe,
- que les propos tenus par la SPRL LOCA LIFT en termes de conclusions constituent également une discrimination prohibée au regard de la loi du 10 mai 2007,
- de lui accorder un euro symbolique dans le cadre d'un licenciement en raison du changement de sexe ainsi qu'un euro symbolique dans le cadre de la procédure en raison de la discrimination à l'embauche,
- la condamnation de la SPRL LOCA LIFT aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

La SPRL LOCA LIFT a demandé, à titre reconventionnel, au Tribunal du travail de Bruxelles de condamner Madame I V à lui rembourser la somme de 150 euros net à titre d'avance sur salaire, majorée des intérêts et des dépens.

Par un jugement du 8 août 2011, le Tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

*« Déclare les demandes principales et reconventionnelle recevables,*

*Déclare la demande en intervention volontaire irrecevable,*

*Concernant la demande principale :*

*Déclare la demande principale partiellement fondée,*

*Condamne la défenderesse à payer au demandeur 9.968,8 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement abusif, augmenté des intérêts légaux et judiciaires sur les montants bruts ;*

*Ordonne une réouverture des débats, pour permettre aux parties de conclure sur le montant de la prime de fin d'année due pour 2008*

*Déboute le demandeur pour le surplus ;*

*Concernant la demande reconventionnelle :*

*Déclare la demande fondée*

*En conséquence, condamne le demandeur à titre principal à payer à la partie défenderesse au principal, la somme de 150 € à titre de remboursement sur avance, augmenté des intérêts moratoires et judiciaires à dater de la mise en demeure du 01.09.2008.*

*Condamne l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes à payer à la défenderesse 1.100 € à titre d'indemnité de procédure.*

*Réserve à statuer pour le surplus. »*

**III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL****L'appel de Madame V**

Madame L                      V                      demande à la Cour du travail :

- de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il condamne la SPRL LOCA LIFT à lui payer la somme de 9.968,8 euros brut à titre d'indemnité pour licenciement abusif, augmentée des intérêts,
- de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il constate l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe au sens de la loi du 10 mai 2007,
- pour le surplus, de mettre le jugement dont appel à néant et, faisant ce que le premier juge eût dû faire, de condamner la SPRL LOCA LIFT :
  - au paiement de la somme de 9.968,92 euros brut à titre d'indemnité prévue par l'article 23 de la loi du 10 mai 2007,
  - au paiement de la somme de 457,54 euros brut à titre de prime de fin d'année 2008,
  - aux intérêts et aux dépens.

Madame V                      n'a pas interjeté appel de sa condamnation à payer à la SPRL LOCA LIFT la somme de 150 euros, à majorer des intérêts, à titre de remboursement d'avance ; cette condamnation est devenue définitive.

**L'appel de l'INSTITUT**

L'INSTITUT demande à la Cour du travail :

- d'infirmer le jugement prononcé le 8 août 2011 en ce qu'il estime son action irrecevable ;
- d'infirmer ce jugement en ce qui concerne le licenciement discriminatoire ;
- de dire pour droit que le licenciement de Madame V                      était bien discriminatoire au regard de la loi du 10 mai 2007 et de condamner la SPRL LOCA LIFT à un euro symbolique au titre de dommages et intérêts pour violations de la loi du 10 mai 2007 au profit de l'Institut ;
- d'infirmer ce jugement en ce qui concerne l'incitation à la discrimination ;
- avant dire droit, de condamner la SPRL LOCA LIFT à la production de ses statistiques de recrutement, de tous les documents établis dans le cadre de la dernière procédure de recrutement et notamment, les différents CVs reçus, l'annonce ainsi que les courriers adressés aux candidats non retenus et toutes autres notes ;
- de dire pour droit que les déclarations de la SPRL LOCA LIFT sont discriminatoires et de la condamner au paiement d'un euro symbolique ;

- en toute hypothèse, de condamner la SPRL LOCA LIFT aux entiers frais et dépens de l'instance.

### L'appel de la SPRL LOCA LIFT

La SPRL LOCA LIFT demande à la Cour du travail :

- de confirmer le jugement du Tribunal du travail en ce qu'il a rejeté l'action originaire de Madame V. en vue d'obtenir sa condamnation à lui payer une indemnité sur la base de l'article 23 de la loi du 10 mai 2007 ;
- de réformer le jugement du Tribunal du travail en ce qu'il l'a condamnée au paiement de la somme de 9.968,80 euros à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;
- de confirmer le jugement du Tribunal du travail en ce qu'il a condamné Madame V. à lui payer 150 euros à titre de remboursement sur avance, augmentés des intérêts depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2008 ;
- de condamner Madame V. et l'INSTITUT solidairement aux dépens cumulés des deux instances.

## IV. EXAMEN DE LA CONTESTATION

### 1. Les demandes de Madame V

#### 1.1. La demande d'indemnité pour licenciement abusif

**La SPRL LOCA LIFT doit payer à Madame V. 9.968,80 euros brut à titre d'indemnité pour licenciement abusif.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

#### 1.1.1. Les principes

En vertu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est considéré comme licenciement abusif, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Lorsque l'employeur invoque un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier, le juge doit vérifier si le motif de licenciement est prouvé et s'il est légitime. Le licenciement pour un motif en rapport avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier est abusif lorsque ce motif est manifestement déraisonnable. En effet, l'objectif poursuivi par le législateur est d'interdire le licenciement manifestement déraisonnable d'un ouvrier (Cass., 22 novembre 2010, JTT, 2011, p. 3).

Quant au motif de licenciement lié à l'aptitude de l'ouvrier, il faut se garder de confondre l'inaptitude avec l'incapacité de travail : le constat d'une incapacité de travail pendant une ou même plusieurs périodes ne permet pas de conclure automatiquement à l'inaptitude de l'ouvrier. Si l'inaptitude peut, dans certains cas, être déduite d'une incapacité de travail résultant d'une maladie invalidante ou dont la gravité ne permettrait plus à l'ouvrier d'effectuer le travail convenu, il n'en va pas nécessairement ainsi. Il y a lieu de le vérifier dans chaque cas d'espèce (C. trav. Bruxelles, 22 novembre 2010, JTT, 2011, p. 140).

Lorsque l'employeur invoque un motif de licenciement lié à l'aptitude de l'ouvrier, il ne doit pas prouver, en outre, quelles sont les conséquences de l'inaptitude de celui-ci sur l'organisation du travail (Cass., 18 février 2008, JTT, p. 117). Néanmoins, le motif en rapport avec l'aptitude de l'ouvrier ne peut être manifestement déraisonnable (Cass., 22 novembre 2010, JTT, 2011, p. 3).

Lorsque l'employeur invoque des motifs de licenciement fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, les juridictions du travail doivent vérifier la réalité des motifs invoqués et leur lien de causalité avec le licenciement. Il ne leur appartient toutefois pas de s'immiscer dans la gestion ou l'organisation de l'entreprise et de vérifier l'opportunité des mesures mises en œuvre par l'employeur pour répondre aux nécessités de l'entreprise.

En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs de licenciement invoqués incombe à l'employeur. Il lui incombe également de prouver que le motif de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier n'est pas manifestement déraisonnable.

Si l'employeur ne prouve pas avoir licencié l'ouvrier pour des motifs conformes à l'article 63 de la loi tel qu'il vient d'être rappelé, il est tenu de payer à l'ouvrier une indemnité pour licenciement abusif correspondant à la rémunération de six mois.

#### 1.1.2. Application des principes en l'espèce

La SPRL LOCA LIFT justifie sa décision de licencier Monsieur V. par quatre motifs : sa longue absence, le fait qu'un poste à temps plein ne se justifiait plus au regard du travail à accomplir, la nécessité de faire un choix entre les deux travailleurs présents et le comportement de Monsieur V. qui laissait à désirer.

#### *Quant à la longue absence*

Monsieur V. a été absent du 25 mars au 31 juillet 2008, soit durant plus de 4 mois.

Le licenciement a été notifié le 1<sup>er</sup> août 2008, jour de la reprise du travail.

La SPRL LOCA LIFT n'établit pas que l'état de santé de Monsieur V., qui a causé cette longue incapacité de travail, l'aurait rendu inapte au travail à la date du licenciement, soit le jour même de la reprise du travail.

C'est en vain que la SPRL LOCA LIFT argue qu'elle ignorait si Monsieur V reprendrait ou non le travail le 1<sup>er</sup> août 2008, au vu des trois prolongations d'incapacité de travail qui avaient précédé. En effet, une entrevue a eu lieu entre les parties le 22 juillet, au cours de laquelle Monsieur V

a reçu une avance sur salaire de 150 euros dans l'attente de son retour au travail prévu au mois d'août. Si la SPRL LOCA LIFT avait douté de la reprise du travail de Monsieur V à bref délai, au point de le licencier pour ce motif, elle ne lui aurait certainement pas consenti cette avance. La SPRL LOCA LIFT ne convainc nullement la Cour lorsqu'elle prétend, pour la première fois en degré d'appel, qu'il ne s'agissait pas d'une avance sur salaire, mais d'une avance sur indemnité de rupture. Cette présentation des faits est en totale contradiction avec l'écrit signé par les parties le 22 juillet 2008 en ces termes, faut-il le rappeler : « *Comme convenue entre Eric et Loca-Lift nous lui donnons une avance sur salaire de 150 euro en attente d'un retour au travaille prévue dans le courant du mois d'août* » (sic).

La SPRL LOCA LIFT invoque également la longue absence sous l'angle des nécessités du fonctionnement de l'entreprise, faisant valoir qu'en raison des prolongations successives de l'incapacité de travail, elle se trouvait dans l'impossibilité de planifier le travail. À nouveau, cette allégation se heurte au fait que la SPRL LOCA LIFT a octroyé, 10 jours avant le licenciement, une avance sur salaire dans l'attente de la reprise du travail au mois d'août. La SPRL LOCA LIFT ne doutait donc pas que la reprise du travail était imminente.

Par ailleurs, la SPRL LOCA LIFT a licencié Monsieur V le jour même de la reprise du travail. Elle n'allègue pas qu'une nouvelle prolongation de l'incapacité de travail aurait été annoncée. À la date du licenciement, la prétendue incertitude quant à la date de la reprise du travail, rendant difficile la planification du travail, n'existait donc plus, cette reprise devant avoir lieu le jour même.

Le licenciement n'est donc pas justifié par la longue absence, que celle-ci soit considérée sous l'angle de l'aptitude au travail ou sous l'angle des nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

#### *Quant à la réorganisation suite à la réduction du volume de travail*

La SPRL LOCA LIFT fait valoir la réduction du volume de travail, qui l'aurait déterminée à réduire son personnel en remplaçant Monsieur V par un ouvrier engagé à raison d'un tiers temps seulement, à partir du 4 juin 2008.

Les bilans sociaux de l'entreprise révèlent la fausseté de cette allégation :

- 1° quant au volume de travail : le nombre d'heures de travail prestées est passé de 19.034 heures pour la période d'octobre 2006 à septembre 2007 à 26.947 heures pour la période d'octobre 2007 à septembre 2008 ; le volume de travail a donc sensiblement augmenté ;
- 2° quant à la réduction du personnel : le nombre d'ouvriers occupés, exprimé en équivalent temps plein, était en moyenne de 10,9 pour la période d'octobre 2006 à septembre 2007 (11,2 ETP travailleurs - 0,3 ETP

employé) et de 15,7 pour la période d'octobre 2007 à septembre 2008 ; à la date de clôture de l'exercice, le nombre d'ouvriers occupés était de 13,9 au 30 septembre 2007 et de 13,8 au 30 septembre 2008 ; le nombre d'ouvriers a donc augmenté en moyenne d'un exercice à l'autre, et est resté stable si l'on se place aux dates des 30 septembre 2007 et 30 septembre 2008.

Les fluctuations du chiffre d'affaires, vantées par la SPRL LOCA LIFT, sont dépendantes d'autres variables que le volume de travail et ne suffisent pas à infirmer les constats qui se déduisent des données des bilans sociaux.

Il est donc établi que ni le volume de travail, ni le nombre de travailleurs occupés n'ont été réduits. Le licenciement de Monsieur V ne peut donc pas être justifié par une réduction des effectifs liée à une réduction du volume de travail, comme le prétend la SPRL LOCA LIFT.

#### *Quant à la compétence de Monsieur V*

La SPRL LOCA LIFT n'avance aucun élément de preuve à l'appui de son allégation selon laquelle le nouvel engagé, Monsieur D, lui aurait davantage donné satisfaction que Monsieur V, notamment en matière de connaissance des langues.

Faute de preuve, ce motif de licenciement ne peut être retenu.

#### *Quant à la conduite de Monsieur V*

La SPRL LOCA LIFT fait valoir que Monsieur V arrivait souvent en retard, avait eu des accrochages avec des collègues, utilisait un langage parfois grossier et avait déjà commis des dégâts et/ou accidents lors de déménagements.

À l'appui de ses affirmations, elle produit deux attestations rédigées par des collègues. Force est de constater que ces attestations ne contiennent aucune précision quant au lieu, à la date ni quant au nom du client concerné, de sorte qu'il est impossible pour Madame V, au cours de la procédure, de se défendre de ces accusations autrement qu'en les niant, ce qu'elle fait. De même, le juge est placé dans l'impossibilité de vérifier la réalité des manquements reprochés. Il n'y a pas lieu d'ordonner une enquête à ce sujet, l'enquête devant porter sur des faits précis (article 915 du Code judiciaire), ce qui n'est pas le cas en l'occurrence.

La SPRL LOCA LIFT n'établit donc pas l'existence d'un motif de licenciement lié à la conduite de Monsieur V

#### *Conclusion sur la demande d'indemnité pour licenciement abusif*

Aucun des motifs de licenciement autorisés par la loi n'étant établi, la SPRL LOCA LIFT est redevable de l'indemnité pour licenciement abusif correspondant à la rémunération de 6 mois, soit 9.968,80 euros brut.

1.2. La demande d'indemnité pour discrimination

**La SPRL LOCA LIFT doit payer à Madame V  
euros brut à titre d'indemnité pour discrimination.**

**9.968,80**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.2.1. Les principes

La demande se fonde sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Cette loi s'applique à la relation de travail, notamment en ce qui concerne la décision de licenciement (article 6, § 2, 3°).

Dans les domaines qui relèvent de son champ d'application – notamment en matière de licenciement –, la loi interdit toute distinction directe, fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée conformément à la loi (articles 19 et 5, 6°).

Une distinction directe fondée sur le changement de sexe est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe (article 4, § 2).

Une distinction directe est la situation qui se produit lorsque, sur la base du sexe ou du changement de sexe, 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 (article 5, 5°).

Dans le domaine des relations de travail, une distinction directe fondée sur le sexe ou sur le changement de sexe ne peut être justifiée que sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante, ce qui n'est le cas que lorsqu'une caractéristique déterminée liée au sexe est essentielle et déterminante en raison de la nature spécifique de l'activité professionnelle concernée ou du contexte de son exécution et que l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci (article 13, § 1<sup>er</sup>).

En vertu de ces dispositions, la décision de licencier une personne en raison de son sexe ou de son changement de sexe constitue une discrimination interdite par la loi, à moins que cette décision ne soit justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

La charge de la preuve de la discrimination est partagée entre les parties : lorsqu'une personne qui s'estime victime de discrimination invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe ou sur le changement de sexe, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (article 33). Le terme 'invoque' ne peut être interprété en ce sens qu'il suffirait au demandeur d'alléguer un fait pour que la charge de la preuve de l'absence de discrimination pèse sur le défendeur. En réalité, la personne qui s'estime victime a la charge de prouver des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination (Cass., 18 décembre 2008, [www.cass.be](http://www.cass.be), RG n° C060351F; C. const., arrêt n° 39/09 du 11 mars 2009, B.52). En effet, une présomption est une conséquence que la loi ou le magistrat tire d'un fait connu à un fait inconnu (article 1348 du Code civil). Une

présomption a pour point de départ un fait connu, c'est-à-dire un fait établi, et non un fait simplement allégué.

Lorsqu'une discrimination dans le cadre des relations de travail est prouvée, le cas échéant par application de la règle de preuve qui vient d'être rappelée, la victime peut réclamer l'indemnisation de son préjudice. Elle a le choix de réclamer soit la compensation du dommage réellement subi, soit une somme forfaitaire couvrant son dommage matériel et moral, fixée par la loi à six mois de rémunération brute. Par dérogation, si l'employeur démontre que le traitement litigieux défavorable – en l'occurrence le licenciement – aurait également eu lieu en l'absence de discrimination, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute (article 23 de la loi).

### 1.2.2. Application des principes en l'espèce

#### 1.2.2.1. La discrimination

Les parties exposent que depuis février-mars 2008, la SPRL LOCA LIFT avait remarqué un changement de l'apparence de Monsieur V d'homme en femme et qu'elle avait connaissance de la prise de médicaments. La SPRL LOCA LIFT savait donc qu'un processus de changement de sexe était en cours.

Il incombe à la Cour du travail de vérifier si Madame V établit des faits permettant de présumer que son licenciement a été décidé en raison de son changement de sexe. En ce cas, il appartiendra à la SPRL LOCA LIFT de prouver le contraire.

Le fait que le 22 juillet 2008, la SPRL LOCA LIFT a accordé une avance sur salaire à Monsieur V dans l'attente de son retour au travail prévu au mois d'août démontre que jusqu'à cette date, la SPRL LOCA LIFT n'avait pas l'intention de le licencier.

Lorsqu'il s'est présenté à son employeur pour recevoir cette avance le 22 juillet, la transformation de Monsieur V était évidente, selon les termes mêmes de la SPRL LOCA LIFT (conclusions déposées par la SA devant le Tribunal le 25 novembre 2010, p. 11). C'est la première fois que l'employeur a vu son ouvrier habillé en femme ; en effet, il ne le rencontrait précédemment que durant ses heures de travail où il portait sa tenue de travail. La photo reproduite par la SPRL LOCA LIFT à partir du compte Facebook de Monsieur V ne le montre pas en bas résille et jupe courte comme la société le prétend ; rien n'indique d'ailleurs que cette photo ait été postée et que l'employeur en ait eu connaissance avant le 22 juillet 2008.

Lors de la rencontre du 22 juillet, l'apparence nouvelle de Monsieur V a manifestement frappé son employeur, qui lui a indiqué que lorsqu'il reprendrait le travail, il devrait s'habiller de manière appropriée pour un travail de déménageur (conclusions déposées par la SA devant le Tribunal le 14 janvier 2011, p. 11).

En outre, la nouvelle apparence féminine de Monsieur V a visiblement déplu à la SPRL LOCA LIFT, qui a indiqué dans ses conclusions devant le Tribunal : « L'employeur n'a, dès lors, pas à conserver un employé, qui

ne convient plus au travail pour lequel il a été engagé, sous prétexte que celui-ci, au regard de sa nouvelle « identité », veut en conserver les attributs sur son lieu de travail, alors que ces derniers ne sont pas appropriés » (conclusions déposées le 14 janvier 2011, p. 14 et 15). Les « attributs » de l'identité féminine, visés par l'employeur, ne peuvent être de nature vestimentaire, puisqu'il n'est plus contesté que Monsieur V portait toujours ses vêtements de travail dans l'exercice de ses fonctions (un seul cas, où il se serait présenté en cuissardes, aurait prétendument été signalé à un collègue par un client, dont le nom n'est pas précisé, mais ce fait n'est nullement prouvé). Les « attributs » féminins que la SPRL LOCA LIFT juge inappropriés sur le lieu de travail ne sont donc pas les vêtements, mais bien l'apparence féminine en elle-même (cheveux longs, maquillage, poitrine).

Enfin, tous les motifs de licenciement, étrangers au changement de sexe, allégués par la SPRL LOCA LIFT, ont été examinés par la Cour qui les a jugés non convaincants.

En résumé, les faits suivants sont établis : le fait que l'employeur n'avait pas l'intention de licencier Monsieur V jusqu'au 22 juillet 2008, qu'il l'a vu pour la première fois habillé en femme à cette date et s'en est montré choqué, qu'il s'oppose à ce que son ouvrier ait une apparence féminine, autre que vestimentaire, sur le lieu de travail et, enfin, qu'il l'a licencié quelques jours plus tard sans pouvoir justifier d'aucun motif de licenciement.

Ces faits forment un faisceau d'indices convergents permettant de présumer que le motif pour lequel la SPRL LOCA LIFT a décidé de licencier Monsieur V est son changement de sexe.

La SPRL LOCA LIFT ne prouve pas le contraire.

En effet, elle ne prouve pas de motif de licenciement étranger au changement de sexe.

La circonstance que l'employeur était informé de la transformation en cours depuis février-mars 2008 n'établit pas que le licenciement est sans lien avec cette transformation, dans la mesure où ce n'est que le 22 juillet 2008 qu'il a vu, pour la première fois, son ouvrier habillé en femme, ce qui l'a manifestement choqué.

Il est donc établi, eu égard aux règles de preuve qui ont été rappelées, que Monsieur V a été licencié en raison de son changement de sexe.

Ce licenciement constitue une discrimination contraire aux dispositions de la loi du 10 mai 2007.

#### 1.2.2.2. L'indemnisation

La SPRL LOCA LIFT est redevable d'une indemnisation comme le prévoit l'article 23 de la loi du 10 mai 2007.

Madame V demande une indemnité forfaitaire correspondant à six mois de rémunération, ce que la loi permet.

C'est en vain que la SPRL LOCA LIFT demande la réduction de l'indemnité à trois mois de rémunération, arguant qu'elle aurait licencié Monsieur V même s'il n'avait pas changé de sexe, en raison de ses longues absences et de la réduction de ses besoins de main-d'œuvre. La Cour a déjà examiné ces motifs, et jugé soit qu'ils étaient faux (réduction des besoins en main-d'œuvre), soit qu'ils étaient sans lien avec le licenciement (longues absences).

Enfin, la SPRL LOCA LIFT fait valoir que l'indemnité pour discrimination ne peut pas être cumulée avec l'indemnité pour licenciement abusif.

En l'absence de disposition légale réglant la question, les indemnités dues en raison du licenciement peuvent être cumulées si elles obéissent à des finalités distinctes et réparent des dommages distincts (Cass., 20 février 2012, [www.cassonline.be](http://www.cassonline.be), RG n° S100048F et JTT, p. 210).

L'indemnité pour licenciement abusif couvre, de manière forfaitaire, le préjudice moral et matériel subi par le travailleur du fait de l'inexistence de l'un des motifs de licenciement visés par la loi en vue d'accorder à l'ouvrier une relative stabilité d'emploi (C. trav. Bruxelles, 22 avril 2002, Chr.D.S., 2005, p. 348). Elle indemnise donc la perte injustifiée de l'emploi et a pour finalité d'augmenter la stabilité de l'emploi.

L'indemnité pour licenciement discriminatoire a pour but, quant à elle, de réparer forfaitairement le préjudice moral et matériel subi par le travailleur victime d'une discrimination. Elle a également un rôle dissuasif à l'égard de l'employeur, tendant à garantir l'effectivité de l'interdiction de poser des actes discriminatoires (J.-Fr. GERMAIN et C. EYBEN, « Les sanctions civiles. La nullité et les dommages et intérêts forfaitaires », in Ed. C. BAYART, S. SOTTIAUX et S. VAN DROOGHENBROECK, Les nouvelles lois luttant contre la discrimination, La Charte, 2008, p. 358).

Tant la finalité que le dommage couvert par l'indemnité pour licenciement abusif, d'une part, et par l'indemnité pour licenciement discriminatoire, d'autre part, sont distincts.

Ces indemnités peuvent dès lors être cumulées. Le jugement doit être réformé sur ce point.

### 1.3. La demande de prime de fin d'année 2008

**La SPRL LOCA LIFT doit payer à Madame V  
de fin d'année de 457,54 euros brut.**

**une prime**

Cette demande est fondée sur la convention collective de travail sectorielle du 9 juillet 2007. La SPRL LOCA LIFT ne conteste pas, à titre subsidiaire, le calcul de la prime réclamée. Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande.

## **2. Les demandes de l'INSTITUT**

### **2.1. Quant à la recevabilité des demandes de l'INSTITUT**

**Les demandes de l'INSTITUT sont recevables.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

La SPRL LOCA LIFT conteste la recevabilité des demandes de l'INSTITUT car, selon la SPRL, la décision d'agir en justice dans la présente procédure n'a pas été prise par l'organe compétent.

L'INSTITUT est une personne morale de droit public constituée par la loi du 16 décembre 2002 portant création de L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

La loi habilite l'INSTITUT à agir en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (article 4, alinéa 1<sup>er</sup>, 6° de la loi du 16 décembre 2002 et article 34 de la loi du 10 mai 2007).

Conformément à l'article 703, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire, les personnes morales agissent en justice à l'intervention de leurs organes compétents. Cette disposition vise tant les personnes morales de droit public que les personnes morales de droit privé (V. RENARD, « Action et représentation en justice des personnes morales », JT, 2002, p. 230).

Il y a donc lieu de déterminer quel est l'organe compétent pour agir en justice dans le cadre de la présente procédure.

Il faut distinguer, à cet égard :

- d'une part, la décision d'agir en justice, en d'autres termes le pouvoir d'initiative, qui relève de la gestion interne de la personne morale,
- d'autre part, la mise en œuvre de cette décision, pour laquelle la personne morale doit être représentée à l'égard des tiers, en d'autres mots le pouvoir de représentation

(C. BERTSCH et W. DAVID, « La représentation de la société », Guide juridique de l'entreprise - Traité théorique et pratique, 2<sup>ème</sup> éd., Kluwer, mis à jour en avril 2012, Titre II, Livre 23.3, n° 1290; V. RENARD, op. cit., p. 225; A. DECROËS, « L'action en justice des personnes morales : de la décision d'agir à la comparution », RGDC, 2003, p. 294).

L'INSTITUT comprend un conseil d'administration et une direction, dont les compétences sont fixées par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres (article 7 de la loi du 16 décembre 2002).

La loi du 16 décembre 2002 fixe cependant elle-même certaines compétences dévolues aux organes de l'INSTITUT :

*« § 1er. Le conseil d'administration dispose de tous les pouvoirs nécessaires au fonctionnement de l'Institut et à l'exécution de ses missions. Il a notamment pour tâche de déterminer la politique générale de l'Institut. »*

*§ 2. La direction est chargée d'exécuter les décisions du conseil d'administration ainsi que les décisions visées aux articles 4 et 5.*

*Elle assure la gestion journalière de l'Institut.*

*Elle établit chaque année un rapport relatif à la mise en oeuvre de la politique générale de l'Institut.*

*En cas d'urgence, elle peut prendre toute décision qui s'avère nécessaire dans le cadre des missions et du fonctionnement de l'Institut. Cette décision doit être communiquée par écrit dans les cinq jours au/à la président(e) du conseil d'administration et est inscrite d'office à l'ordre du jour du prochain conseil d'administration. » (article 8).*

L'arrêté royal du 19 mars 2003 fixant le statut organique de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes prévoit, notamment,

- que le conseil d'administration définit les grandes orientations stratégiques de la politique de l'INSTITUT (article 3, § 2, 3°),
- que la direction est chargée de l'exécution des décisions du conseil d'administration (article 17, § 1<sup>er</sup>),
- que la direction rend compte au minimum deux fois par an au conseil d'administration de la mise en oeuvre de la politique générale de l'INSTITUT (article 17, § 2),
- que la direction assure la gestion courante de la SPRL LOCA LIFT; elle dirige le personnel et organise les activités des services; elle peut passer tous les contrats et effectuer toutes les dépenses et perceptions, prendre les mesures utiles à l'exécution des tâches dévolues à l'INSTITUT (article 17, § 3).

Ces dispositions ne sont pas claires. Il en ressort, avec une certitude suffisante, que lorsque la décision d'agir en justice est prise, c'est à la direction qu'il incombe d'exécuter cette décision et de représenter l'INSTITUT en justice (ceci est confirmé par l'avis du Conseil d'État n° 39.229/1 du 20 octobre 2005, produit par l'Institut). En revanche, l'organe habilité à prendre la décision d'agir en justice n'est pas clairement déterminé. Sur la base du texte de la loi et de l'arrêté royal, il pourrait s'agir soit du conseil administration, soit de la direction de l'INSTITUT.

L'INSTITUT fait valoir qu'en tout état de cause, à supposer même que seul son conseil d'administration ait été habilité à décider d'intenter une action en justice, l'initiative prise en l'espèce par la direction a été ratifiée par son conseil d'administration lors de sa réunion du 21 septembre 2011. Il dépose un extrait du procès-verbal de cette réunion qui établit que le conseil d'administration a ratifié la décision de la direction d'agir en justice et d'interjeter appel dans la présente cause.

Il est effectivement admis que la personne morale, agissant par son organe compétent, puisse ratifier un acte accompli par l'un de ses organes qui aurait commis un excès de pouvoir (S. HIRSCH, « Le pouvoir de représentation et la preuve » in X., Preuve et information dans la vie des sociétés, Bruxelles, Larcier, 2010, p. 121 et s.). La ratification a effet rétroactif à la date à laquelle l'acte ratifié a été accompli, pour autant qu'elle intervienne en temps utile, c'est-à-dire avant l'expiration des délais prescrits pour poser l'acte (ibid.; A. DECROËS, op. cit., n° 6).

En l'espèce, la SPRL LOCA LIFT ne fait pas valoir qu'un quelconque délai ait expiré entre la décision d'agir en justice prise par la direction de l'INSTITUT et

la ratification de cette décision par son conseil d'administration, le 21 septembre 2011.

Quant à la décision d'interjeter appel, elle a été prise le 21 septembre 2011 par le conseil d'administration, soit avant que l'appel soit interjeté.

Le fait que la ratification de la décision d'agir en justice n'est intervenue qu'après le prononcé du jugement n'empêche pas cette ratification de sortir ses effets à la date de la décision ratifiée. En effet, comme il vient d'être rappelé, la ratification produit ses effets rétroactivement à la date de l'acte ratifié, sauf en cas d'expiration de délais (ce qui n'est pas le cas en l'espèce). En cas de ratification en cours d'instance d'appel, les effets de la ratification ne sont pas limités à cette instance, mais remontent à l'introduction de la procédure en première instance (Cass., 10 mai 1996, JT, 1997, p. 237).

En conclusion, l'organe compétent, au sein de l'INSTITUT, pour décider d'agir en justice, n'est pas clairement désigné par la loi ni par l'arrêté royal. En l'espèce, à supposer même que la direction n'ait pas été compétente, le conseil d'administration a ratifié en temps utile la décision d'agir prise par la direction.

Les demandes de l'INSTITUT sont donc recevables. Le jugement doit être réformé sur ce point.

## 2.2. Les demandes fondées sur le licenciement discriminatoire

**La Cour dit pour droit que le licenciement de Monsieur V est discriminatoire et condamne la SPRL LOCA LIFT à un euro symbolique.**

Cette décision est motivée par les raisons déjà exposées.

La demande de condamnation à un euro symbolique n'est pas discutée par la SPRL LOCA LIFT à titre subsidiaire.

## 2.3. Les demandes fondées sur la politique de recrutement discriminatoire ou sur l'incitation à la discrimination

**La politique de recrutement discriminatoire et l'incitation à la discrimination ne sont pas établies. Les demandes ne sont pas fondées.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

**L'INSTITUT reproche à la SPRL LOCA LIFT d'avoir pratiqué une politique de recrutement discriminatoire en limitant son recrutement à des hommes.**

Le litige entre Madame V. et la SPRL LOCA LIFT ne concerne pas le recrutement, mais bien le licenciement. Il n'a pas trait à une discrimination entre hommes et femmes, mais bien à une discrimination fondée sur le changement de sexe.

Concrètement, le fait que la SPRL LOCA LIFT ait licencié Monsieur V parce qu'elle n'acceptait pas de voir son ouvrier se transformer en ouvrière ne permet pas de présumer que la SPRL refuserait d'embaucher des femmes.

Il n'existe pas d'indice en ce sens, qui justifierait qu'il soit procédé aux mesures d'instruction (production de documents) demandées par l'INSTITUT.

L'existence d'une politique de recrutement discriminatoire n'est pas établie.

L'INSTITUT reproche également à la SPRL LOCA LIFT une incitation à la discrimination, sans toutefois préciser sur quels faits repose ce grief.

L'INSTITUT vise sans doute l'injonction de discriminer, prohibée par la loi (article 19).

L'injonction de discriminer se définit comme tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de ses membres.

Aucun tiers n'étant impliqué directement ou indirectement en l'espèce, la Cour n'aperçoit pas en quoi la SPRL LOCA LIFT aurait pu se rendre coupable d'une injonction de discriminer.

## V. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

**POUR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

**Statuant après avoir entendu les parties,**

**Après avoir lu l'avis du Ministère public;**

**Joint les causes;**

**Déclare les appels principaux et incidents recevables;**

### Quant aux demandes de Madame V

**:**

- **La demande d'indemnité pour licenciement abusif :**

**Confirme le jugement en ce qu'il a condamné la SPRL LOCA LIFT à payer à Madame V. 9.968,80 euros brut à titre d'indemnité pour licenciement abusif, augmentés des intérêts légaux et judiciaires sur le montant brut;**

- **La demande d'indemnité pour discrimination :**

**Réforme le jugement en ce qu'il a débouté Madame V de sa demande d'indemnité pour discrimination;**

**Statuant à nouveau sur ce point, déclare la demande fondée et condamne la SPRL LOCA LIFT à payer à Madame V 9.968,80 euros brut à titre d'indemnité pour discrimination, à majorer des intérêts légaux et judiciaires sur le montant brut à partir du 1<sup>er</sup> août 2008;**

- **La demande de prime de fin d'année 2008 :**

**Déclare la demande fondée;**

**Condamne la SPRL LOCA LIFT à payer à Madame V 457,54 euros brut à titre de prime de fin d'année, à majorer des intérêts légaux et judiciaires sur le montant brut à partir du 1<sup>er</sup> août 2008;**

**Quant aux demandes de l'INSTITUT :**

**Réforme le jugement en ce qu'il a déclaré les demandes de l'INSTITUT irrecevables;**

**Statuant à nouveau sur ce point, déclare les demandes de l'INSTITUT recevables;**

- **Les demandes fondées sur le licenciement discriminatoire :**

**Déclare ces demandes fondées;**

**Dit pour droit que le licenciement de Monsieur V est discriminatoire et condamne la SPRL LOCA LIFT à payer un euro symbolique à l'INSTITUT;**

- **Les demandes fondées sur la politique de recrutement discriminatoire ou sur l'incitation à la discrimination :**

**Déclare ces demandes non fondées; en déboute l'INSTITUT;**

**Quant aux dépens :**

**Condamne la SPRL LOCA LIFT à payer à Madame V les dépens des deux instances, liquidés à 2.544,23 euros (indemnité de procédure : 1.240 euros par instance + frais de citation : 124,23 euros) à ce jour;**

**Réforme le jugement en ce qu'il a condamné l'INSTITUT à payer à la SPRL LOCA LIFT 1.100 euros d'indemnité de procédure;**

**Condamne la SPRL LOCA LIFT à payer à l'INSTITUT les dépens des deux instances, non liquidés à ce jour;**

Ainsi arrêté par :

Fabienne BOUQUELLE, conseillère,

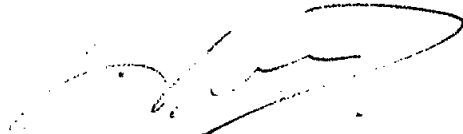
Yves GAUTHY, conseiller social au titre d'employeur,

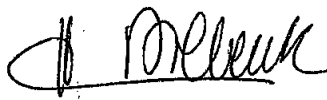
Daniel VOLCKERIJCK, conseiller social au titre d'ouvrier,

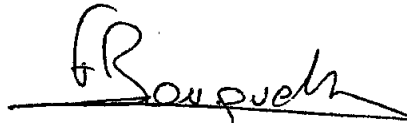
Assistés de :

Alice DE CLERCK, greffier

  
Yves GAUTHY,

  
Daniel VOLCKERIJCK,

  
Alice DE CLERCK,

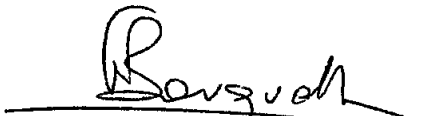
  
Fabienne BOUQUELLE,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6<sup>ème</sup> Chambre de la  
Cour du travail de Bruxelles, le 17 février 2014, où étaient présents :

Fabienne BOUQUELLE, conseillère,

Alice DE CLERCK, greffier

  
Alice DE CLERCK,

  
Fabienne BOUQUELLE,