

Copie

Délivrée à: me. ROUSSELLE Valentine
art. 792 C.J.

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire
2019 / 1929
Date du prononcé
10 septembre 2019
Numéro du rôle
2018/AB/23
Décision dont appel
14/332/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00001462577-0001-0012-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Madame V **M** **B** , domiciliée à :

Appelante,

comparaissant en personne assistée par Maître Valentine Rousselle, avocat à Bruxelles.

contre

La S.A. S , dont le siège social est établi à

Intimée,

représentée par Maître Kevin Dieu, avocat à BRUXELLES, boulevard du Souverain, 280

★

★ ★

I. INDICATIONS DE PROCEDURE

Madame V **M** **B** (ci-après dénommée Madame M) a fait appel le 8 janvier 2018 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, du 16 mai 2017.

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 07 février 2018, prise à la demande conjointe des parties.

La S.A. S a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Madame M a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 25 juin 2019 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.



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

II. LES FAITS

1.
Madame M est entrée au service de la société anonyme S (ci-après dénommée S) le 27 octobre 2008 dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée. Elle occupait le poste de « front desk officer » chez , à Wavre et à Rixensart.
2.
Le 23 et 24 avril 2012, Madame M a annoncé à S être enceinte.
3.
Le 23, 24 et 25 mai 2012, Madame M était en incapacité de travail.
Le 25 mai 2012, S a envoyé un médecin de contrôle afin de vérifier l'incapacité de travail de Madame M
Madame M était absente lors de la visite du médecin de contrôle.
Pour cette raison, S a refusé dans un premier temps le paiement du salaire garanti, qui a été réglé en définitive une quinzaine de jours plus tard.
4.
En avril 2012, Madame M s'est plaint auprès de son employeur de sa collègue, Madame C , et elle a demandé à son employeur de ne plus devoir travailler avec elle.
5.
Madame M a ensuite été en incapacité de travail durant tout le mois de juin 2012, suite à une fausse couche et une intervention médicale que celle-ci nécessitait.
6.
Par la suite, sous réserve d'une courte période de travail du 1^{er} au 20 juillet 2012, Madame M a été absente jusqu'au 11 novembre 2013, pour cause de maladie, congés légaux, congé de maternité (elle a donné naissance à une petite fille le 06/05/2013) et écartement prophylactique. Elle a repris le travail le 13 novembre 2013.
7.
En novembre 2012, Madame M a déposé plainte pour harcèlement moral à l'encontre de ses supérieurs hiérarchiques, Monsieur V et Monsieur D



Le conseiller en prévention a estimé, en conclusion, qu'il ne disposait « *pas de données suffisamment objectives pour conclure que les faits décrits par Mme M appartiennent au concept de harcèlement moral au travail* ».

8.

Dès le retour de Madame M au travail, un entretien a eu lieu entre le responsable des ressources humaines et deux délégués SETCA, au cours duquel il a été décidé de faire appel à un conseiller en prévention externe pour organiser une tentative de conciliation entre Madame M et Madame C. Cette réunion de conciliation s'est tenue le 2 décembre 2013 et a débouché sur la signature d'engagements réciproques des intéressées en vue d'arriver à une meilleure collaboration professionnelle.

9.

En décembre 2013, Madame M a sollicité et obtenu 8 jours de congé social, en raison de la maladie de son enfant, et deux jours de congé normal, ce qui a nécessité un remplacement de dernière minute et contribué, selon l'employeur, à dégrader davantage l'ambiance de travail au sein de l'équipe.

10.

En date du 26 décembre 2013, S a notifié à Madame M sa décision de la licencier moyennant paiement d'une indemnité de rupture correspondant à six mois de rémunération. La lettre de rupture précise que *"la raison du licenciement est due au collaboration opérationnelle et organisationnelle très difficile"*.

11.

S a reçu, fin septembre 2014, un courrier de l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes, l'informant du dépôt d'une plainte de Madame M pour discrimination fondée sur le sexe. S y a réservé une réponse circonstanciée le 23 octobre 2014.

12.

En date du 22 décembre 2014, Madame M a introduit une procédure devant le tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, considérant qu'elle a été victime de discrimination.

III. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

1.

Madame M a demandé au tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, de condamner S au paiement d'une somme nette de 15.879,11 euros à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires depuis le 26 décembre 2013.



Dans sa requête introductive d'instance, elle demande également la condamnation de S au paiement de 1 euro brut provisionnel à titre de dommages et intérêts, cette demande a été abandonnée dans les conclusions déposées le 30 juin 2015.

2.

Par un jugement du 16 mai 2017, le tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, a déclaré l'action recevable mais non fondée. Elle a débouté Madame M de sa demande. Elle a condamné Madame M aux dépens, liquidée à 1.210 € à titre d'indemnité de procédure.

IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

1.

Madame M demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, du 16 mai 2017 et de condamner S au paiement de la somme de 15.879,11 euros, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires depuis le 26 décembre 2013.

Elle demande également de condamner S au paiement des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure des 2 instances, liquidées à un montant de 1.210 € en première instance et 1.320 € en degré d'appel.

À titre subsidiaire elle demande de limiter les dépens du à S à la somme de 1.437,50 euros.

2.

S demande de déclarer l'appel recevable mais non fondé et de déclarer la demande originaire de Madame M non fondée.

Elle demande de condamner Madame M au paiement des dépens, en ce compris les indemnités de procédure des 2 instances, liquidées à un montant de 1.210 € en première instance et 1.320 € en degré d'appel.

À titre subsidiaire, elle demande d'être condamnée à un montant brut et non à un montant net.

Également à titre subsidiaire elle demande de limiter l'indemnisation forfaitaire réclamée par Madame M à 3 mois de rémunération brute, soit 7.939,6 euros bruts.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La demande d'indemnité de protection fondée sur la loi anti – discrimination du 10 mai 2007.

S doit payer à Madame M un montant de 15.879.11€ bruts à titre d'indemnité de protection.



Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

les principes.

1.

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

2.

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

3.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes interdit à mettre en œuvre toute discrimination entre les femmes et les hommes. Sont ainsi interdites toutes pratiques visant à discriminer directement ou indirectement la personne.

4.

La discrimination directe est définie comme une « *situation qui se produit lorsque, sur la base du 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* » et qui « *ne peut être justifiée sur base des dispositions du titre II de la présente loi* » (art. 5, 5° et 6° de la loi).

Une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe (article 4, § 2).

Dans le domaine des relations de travail, une distinction directe fondée sur le 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, § 1er).

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

5.

La discrimination indirecte est définie quant à elle comme « *la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes*



d'un sexe déterminé » et qui « ne peut être justifiée sur base des dispositions du titre II » (art. 5, 7° et 8° de la loi).

6.

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, 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.

Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur le sexe, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- 1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes du même sexe; entre autres, différents signalements isolés faits auprès de l'Institut 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. (article 33).

Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe, 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. » (article 33).

La discrimination fondée sur le fait qu'une femme est enceinte semble être le seul cas de discrimination, du moins dans le cadre du droit de l'Union européenne en matière d'emploi, faisant exception à l'obligation de trouver un « élément de comparaison » adéquat. Dans le cadre d'une jurisprudence constante, initiée par l'arrêt de principe *Dekker*, la CJCE a établi que, lorsqu'un préjudice subi par une personne est dû au fait que l'intéressée est enceinte, ce préjudice doit être considéré comme constituant une discrimination directe fondée sur le sexe, sans qu'il y ait lieu de déterminer un élément de comparaison.



7.

Afin de déterminer si l'exigence d'un lien de causalité en matière de discrimination directe entre le traitement moins favorable et la caractéristique protégée est satisfaite, il suffit de se poser la question si la personne concernée aurait été traitée de manière différente si elle avait été de sexe différent ou de race différente, si elle avait eu un autre âge ou si elle n'avait pas présenté une particularité correspondant à l'une quelconque des autres caractéristiques protégées. Si la réponse à cette question est positive, il peut être clairement établi que le traitement moins favorable est imputable à la caractéristique en cause.

Le lien causal entre le critère protégé et le traitement défavorable peut être partiel et une discrimination est donc susceptible d'être identifiée si le traitement défavorable est en lien causal avec, simultanément, un critère protégé et d'autres motifs.

8.

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).

Application dans le cas d'espèce.

1.

Il incombe à la Cour du travail de vérifier si Madame M établit des faits permettant de présumer que son licenciement a été décidé en raison de sa grossesse, son accouchement ou sa maternité.

En ce cas, il appartiendra à S de prouver le contraire.

2.

Entre le 27 octobre 2008 (date de l'embauche de Madame M) et le mois d'avril 2012, (date où Madame M a annoncé sa grossesse), S n'a, à aucun moment, manifesté l'intention de licencier Madame M.

La chronologie des faits, à savoir les absences de Madame M entre le mois d'avril 2012 et le mois de novembre 2013 et son licenciement intervenu le 26 décembre 2013, moins de 2 mois après la reprise de son travail d'une part, ainsi que les motifs de ses absences d'autre part, permettent de présumer que son licenciement a été décidé en raison de sa grossesse,



son accouchement ou sa maternité, puisque ses absences étaient en toute grande majorité liées à ses grossesses et sa maternité.

En effet, le 24 avril 2012, Madame M a annoncé à S être enceinte. Elle a alors, en début de grossesse, été en incapacité de travail le 23, 24 et 25 mai 2012.

Ensuite, Madame M a été en incapacité de travail durant tout le mois de juin 2012, suite à une fausse couche et une intervention médicale que cette fausse couche a nécessitée.

Par la suite, sous réserve d'une courte période de travail du 1^{er} au 20 juillet 2012, Madame M a été absente jusqu'au 11 novembre 2013, pour cause de maladie, congés légaux, congé de maternité (elle a donné naissance à une petite fille le 6 mai 2013) et écartement prophylactique.

Elle a ainsi repris le travail en novembre 2013.

En décembre 2013, Madame M a été absente 8 jours pour congé social, compte tenu de la maladie de sa fille et l'impossibilité de trouver un accueil adéquat.

En date du 26 décembre 2013, soit à peine un peu plus d'un mois après la reprise du travail, S a notifié à Madame M sa décision de la licencier.

En outre, la lettre de rupture précise que son licenciement est entre autres dû à une collaboration organisationnelle très difficile. Il est donc clairement fait référence dans la lettre de licenciement au fait que la collaboration avec Madame M, qui a été souvent absente pour cause de maternité, posait des problèmes du point de vue de l'organisation du travail.

Ces faits forment un faisceau d'indices convergents permettant de présumer que le motif pour lequel S a décidé de licencier Madame M est sa maternité.

3.

S ne prouve pas le contraire.

S soutient que Madame M n'a pas été licenciée à cause de sa maternité, mais qu'elle a été licenciée puisqu'elle avait une relation difficile avec sa collègue, Madame C, et qu'il était impossible, eu égard à cette situation, d'organiser le travail sans que ces 2 personnes travaillent ensemble.

Au retour de Madame M, en novembre 2013, un entretien a toutefois été organisé entre Madame M et Madame C, en présence des responsables hiérarchiques, au cours duquel il a été décidé de faire appel au conseiller en prévention externe pour organiser une tentative de conciliation entre Madame M et Madame C, laquelle a été planifiée le 2 décembre 2013.

À la suite de cette rencontre, les deux employées ont signé un document dans lequel elles prenaient chacune des engagements concrets en vue d'arriver à une meilleure collaboration professionnelle dans une atmosphère plus sereine.



Madame M a été licencié peu de temps après, en date du 26 décembre 2013. Aucune pièce dans le dossier ne laisse supposer que Madame M n'aurait pas respecté l'engagement pris en début du mois de mieux collaborer professionnellement avec Madame C. Aucune pièce dans le dossier indique que le licenciement du 26 décembre 2013 aurait eu lieu suite à un incident nouveau intervenu entre Madame M et Madame C.

Même à supposer que le licenciement de Madame M aurait également été inspiré par son comportement, encore faut-il constater que S n'apporte pas la preuve contraire de la présomption que le motif pour lequel elle a décidé de licencier Madame M est sa maternité.

Le lien causal entre le critère protégé et le traitement défavorable peut être partiel et une discrimination est susceptible d'être identifiée si le traitement défavorable est en lien causal avec, simultanément, un critère protégé et d'autres motifs.

4.

S ne démontre pas que la distinction directe fondée sur le sexe est justifiée sur base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'article 13, § 1^{er} de la loi anti discrimination du 10 mai 2007.

5.

La demande d'indemnisation suite à la décision de licencier une personne en raison de son sexe est dès lors fondée.

6.

S est redevable d'une indemnité de 6 mois de rémunération brute à Madame M, soit un montant de 15.879.11€ (31.758,21 x 6/12), dont le calcul n'est pas contesté par S.

Rien ne justifie que l'indemnisation soit limitée à 3 mois de rémunération, comme le préconise S. En effet, celle-ci reste en défaut de démontrer que le licenciement aurait en tout état de cause eu lieu en l'absence de discrimination.

2. Les dépens.

Il y a lieu de condamner S aux dépens des 2 instances, liquidés à 1.210 € à titre d'indemnité de procédure en première instance et 1.320 € en procédure d'appel.

Cette décision est motivée pour les raisons suivantes :



Conformément à l'article 1017, alinéa premier du code judiciaire, les dépens doivent être mis à la charge de la partie perdante soit, en l'occurrence, S Les dépens comprennent, en l'espèce, les frais de citation et l'indemnité de procédure pour chaque instance.

Le montant de l'indemnité de procédure est déterminé en fonction du montant de la demande par l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visée à l'article 1022 du code judiciaire. Il est de 1.210 € en première instance et de 1.320 € en appel.

POUR CES MOTIFS

LA COUR DE TRAVAIL

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable et fondé.

Quant à la demande d'indemnité de protection pour un montant de 15.879,11 €.

Réforme le jugement attaqué.

Déclare la demande de Madame M fondée.

Condamne S au paiement à Madame M d'un montant de 15.870,11 euros bruts, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires depuis le 26 décembre 2013.

Quant aux dépens.

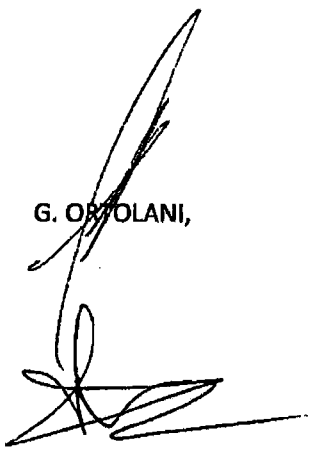
Condamne S à payer à Madame M les dépens des 2 instances, liquidés à 1.210 € euros d'indemnités de procédure en première instance et un montant de 1.320 € à titre d'indemnité de procédure en degré d'appel.



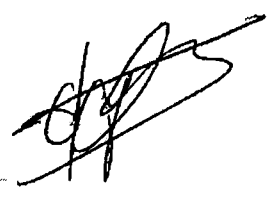
Ainsi arrêté par :

A. SCHOENMAEKERS,
V. DELSAUT,
Cl. PYNAERT,
Assistés de G. ORTOLANI,

Conseiller,
Conseiller social au titre d'employeur,
Conseiller social au titre d'employé,
Greffier



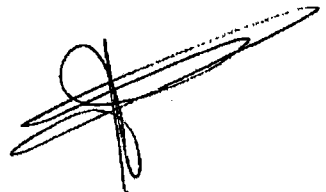
G. ORTOLANI,



Cl. PYNAERT,



V. DELSAUT,



A. SCHOENMAEKERS,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 10 septembre 2019, où étaient présents :

A. SCHOENMAEKERS,

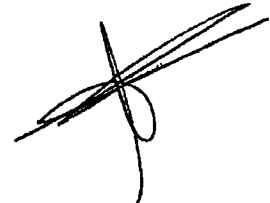
Conseiller,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



A. SCHOENMAEKERS,

