



Expédition

Numéro du répertoire 2021 /
Date du prononcé 25 mai 2021
Numéro du rôle 2018/AB/578
Décision dont appel 16/7385/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - égalité traitement homme - femme
Arrêt contradictoire
Définitif

1. Madame N. V.,

première partie appelante,
représentée par

2. L'INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES, en abrégé IEFH, dont le siège social est établi à 1070 BRUXELLES, rue Ernest Blérot 1,
deuxième partie appelante,
représentée par

contre

L'A.S.B.L. ARCHIVES ET MUSEE DE LA LITTÉRATURE, en abrégé AML, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0410.316.037 et dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, Boulevard de l'Empereur 4,
partie intimée,
représentée par

★

★ ★

I. INDICATIONS DE PROCEDURE

Madame N. V. a fait appel le 26 juin 2018 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles 22 mars 2018.

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 5 septembre 2018, prise à la demande conjointe des parties.

Les parties appelantes ont déposé leurs conclusions en date du 25 novembre 2019, ainsi qu'un dossier de pièces.

La partie intimée a déposé ses conclusions en date du 31 janvier 2020, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur H. FUNCK, avocat général f.f., a donné son avis oralement à l'audience publique du 28 avril 201 auquel les parties n'ont pas répliqué.

La cause a été prise en délibéré à l'audience publique du 28 avril 2021.

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.

L'ASBL Archives et musée de la littérature (ci-après dénommée AML) a été fondée le premier mars 1958. Centre de documentation et de recherche sur le patrimoine littéraire, théâtral et éditorial de la Belgique francophone, AML assure la récolte, le dépouillement, le catalogage, la conservation, la mise à disposition, la mise en valeur ainsi que l'étude de documents relatifs aux auteurs et éditeurs belges de la langue française.

AML possède également une bibliothèque littéraire internationale comprenant une collection de revues littéraires et un fonds d'archives consacré à l'Afrique centrale.

AML est à présent subventionnée par la Communauté française de Belgique via une convention, AML était initialement gérée et administrée par la Bibliothèque royale de Belgique où se situe encore actuellement son siège.

2.

Madame N. V. a été engagée par AML le 22 juillet 1987 dans le cadre d'un contrat de travail d'employée à durée déterminée, jusqu'au 21 juillet 1988.

3.

Le 22 juillet 1988 Madame N. V. a été engagée dans le cadre d'un second contrat de travail d'employée à durée déterminée, jusqu'au 21 juillet 1989.

4.

Le 22 juillet 1989 Madame N. V. a été engagée dans le cadre d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée à temps partiel, dans la fonction de « premier technicien de recherche ».

5.

Par un avenant du 3 septembre 2001, le temps de travail de Madame N. V. a été modifié pour fixer un temps de travail de 23 heures par semaine. Un second avenant, du premier mars 2009, a fixé le temps de travail à 21 heures par semaine.

6.

Pour la détermination de la rémunération de Madame N. V., AML a appliqué le barème utilisé pour les services publics fédéraux de niveau B, étant donné qu'elles étaient initialement gérées par la Bibliothèque royale de Belgique. Le barème qui lui était appliqué était le barème BT1.

7.

Les prestations de travail de Madame N. V. au sein de AML ont pris fin en août 2015, cette dernière ayant atteint l'âge de la pension.

8.

Par courrier du 10 septembre 2015, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (ci-après dénommé IEFH) a introduit auprès de AML une plainte motivée au bénéfice de Madame N. V. Dans cette plainte, l'IEFH faisait état d'une discrimination au niveau de la rémunération entre Madame N. V. et son collègue masculin, Monsieur D., qui justifiait d'une ancienneté similaire.

Par réponse du 21 septembre 2015, AML a contesté l'existence d'une discrimination. L'IEFH a répondu à ce courrier le 15 octobre 2015. Par courrier du 3 novembre 2015, AML a persisté à contester l'existence d'une discrimination.

9.

En date du 14 juillet 2016, Madame N. V. a introduit une procédure devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles, considérant qu'elle a été victime de discrimination.

III. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

1.

Madame N. V. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles de:

- dire pour droit que AML devait ou doit lui allouer une rémunération en équivalent par heure au moins équivalente à celle allouée, en équivalent à l'heure, à Monsieur D.
- Condamner en conséquence AML au paiement de de 1 € provisionnel à titre d'arriérés de rémunération ou subsidiairement de dommages et intérêts du chef de préjudice subi en raison de la violation de la loi du 10 mai 2007 en matière de discrimination entre hommes et femmes et/ou de l'interdiction de discrimination entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à temps plein prévue par l'article 4 de la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel ;
- Condamner AML à la délivrance d'une fiche de rémunération modifiée pour chaque mois d'occupation, compte tenu du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 25 € par document et par jour, à dater de la signification du jugement à intervenir;
- Condamner AML aux dépens de l'instance.

2.

Par requête en intervention volontaire du 12 octobre 2016, et compte-tenu du fait que Madame N. V. fonde sa demande sur une discrimination basée sur le sexe, l'IEFH a décidé d'intervenir à la cause.

Au terme de ses dernières conclusions, l'IEFH demande au Tribunal de :

- dire la demande en intervention volontaire recevable et fondée;
- En conséquence, dire pour droit que Madame N. V. a été victime d'une discrimination sur la base de son sexe dans le cadre de la fixation de sa rémunération;
- et condamner AML au paiement d'un euro symbolique en faveur de l'IEFH;
- condamner AML aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

3.

Par un jugement du 22 mars 2018, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a déclaré l'action recevable mais non fondée. Elle a débouté Madame N. V. et l'IEFH de leur demande. Elle a condamné Madame N. V. et l'IEFH aux dépens, liquidés à 1440 € à titre d'indemnité de procédure.

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

1.

Madame N. V. et l'IEFH demandent à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles le 22 mars 2018 et demandent à la cour de :

- Dire pour droit que Madame N. V. a été victime d'une discrimination sur la base de son sexe dans le cadre de la fixation de sa rémunération ;
- Dire pour droit que AML devait ou doit lui allouer une rémunération en équivalent par heure au moins équivalente à celle allouée, en équivalent à l'heure, à Monsieur D. ;
- Condamner en conséquence AML au paiement de 1 euro à provisionnel à titre d'arriérés de rémunération ou subsidiairement de dommages et intérêts du chef de préjudice subi en raison de la violation de la loi du 10 mai 2007 en matière de discrimination entre hommes et femmes et/ou de l'interdiction de discrimination entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à temps plein prévue par l'article 4 de la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel ;
- Condamner AML à la délivrance d'une fiche de rémunération modifiée pour chaque mois d'occupation, compte tenu jugement à intervenir, à peine d'une astreinte de 25,00 EUR par document et par jour, à dater de la signification du jugement à intervenir ;
- Condamner AML au paiement de 1 euro symbolique en faveur de l'IEFI;
- Condamner AML aux entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure fixées à 1.440 euros en première instance et à 1.440 euros en degré d'appel.

2.

AML demande de déclarer l'appel recevable mais non fondé et de déclarer la demande originaire de Madame N. V. et de l'IEFH non fondée.

Elle demande de condamner Madame N. V. et l'IEFH au paiement des dépens, en ce compris les indemnités de procédure des 2 instances, liquidées à un montant de 1440 € en première instance et 1440 € en degré d'appel.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

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

AML ne doit pas payer d'indemnité à Madame N. V. et à l'IEFH.

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 rémunération (article 6, § 2, 2 1000 °).

L'article 5 de la loi précise ce qu'il faut entendre par relation de travail : il s'agit des relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci tant dans le secteur public que dans le secteur privé, tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant, à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité et indépendamment du régime contractuel ou statutaire de la personne prestant du travail.

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).

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 (article 33§2):

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.

Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement (article 33§3):

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.

7.

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 une rémunération inférieure – 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 N. V. et l'IEFH établissent des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe, à savoir des faits qui démontrent que Madame N. V. a exercé un travail équivalent à celui d'un travailleur, mais en étant payé d'une façon inférieure.

En ce cas, il appartiendra à AML de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

2.

Madame N. V. et l'institut ne soutiennent pas et ne démontrent pas qu'il existe des éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes du même sexe. Il n'y a, en outre, pas eu d'autres signalements isolés faits auprès de l'Institut ou l'un des groupements d'intérêts.

Par contre, Madame N. V. et l'institut soutiennent qu'il existe bel et bien des éléments qui révèlent que la situation de Madame N. V., qui serait victime d'un traitement plus défavorable, est comparable avec la situation de la personne de référence, à savoir Monsieur D.. Madame N. V. et l'IEFH soutiennent que Madame N. V. a perçu une rémunération inférieure à celle de ce collègue, alors qu'ils exerçaient des fonctions comparables et qu'ils ont une formation et une expérience comparables.

3.

Suivant le barème appliqué au sein d'AML, le code BT1 est utilisé pour les niveaux 2 (étude supérieure de type court). Tout employé ayant un graduat entre chez AML avec ce barème. Le titre qui était premier technicien de recherche jusqu'au début des années 90, est ensuite devenu documentaliste jusqu'en 2008, et est depuis lors archiviste.

Le code BT2 est utilisé pour les premiers archivistes.

Le code 1921 est utilisé pour les niveaux 1 (études supérieures de type long).

A chaque grade est associé plusieurs indices, correspondant à des augmentations salariales intercalaires, de 0 à 29 pour le grade BT1 et de 0 à 31 pour le grade BT25. Chaque indice correspond à une année d'ancienneté.

4.

Madame N. V. et Monsieur D. ont presque le même âge, Madame N. V. est née le 23 octobre 1950 et Monsieur D. le 27 novembre 1951.

Ils sont entrés au sein de AML à la même époque. Madame N. V. le 22 juillet 1987, Monsieur D. le 2 janvier 1990.

Tous deux ont obtenus le diplôme de bibliothécaire documentaliste.

Toutefois, leur expérience professionnelle avant l'engagement par AML n'est pas comparable.

Madame N. V., bien qu'elle était de 1973 à 1975 documentaliste dans le domaine pharmaceutique, chimique et économique, remplissait la fonction d'assistante de direction de 1976 à 1986, alors que Monsieur D. était documentaliste et bibliothécaire en librairie en 1986 et qu'il a exercé des activités indépendantes de 1986 à 1990, jusqu'au moment de son engagement par AML, dans le même domaine littéraire. En effet, il était documentaliste, notamment pour la foire internationale du livre. Il effectuait des travaux administratifs en milieu éditorial. Il était correcteur pour différentes maisons d'édition.

Compte tenu de la différence de leur expérience professionnelle antérieure, l'attribution d'une rémunération plus élevée à Monsieur D. dans le barème BT1, lors de son entrée en service, était justifiée par sa plus grande expérience professionnelle dans le domaine dans lequel opère AML. Il a donc, à juste titre, bénéficié d'une valorisation, dans l'indice barémique du grade BT1, de son expérience utile préalable lors de son engagement.

À partir de 1994, Monsieur D. a été promu premier archiviste. Il a dès lors perçu une rémunération supérieure, conformément au barème BT2, s'expliquant par sa promotion, alors que Madame N. V. restait archiviste dans le barème BT1. Étant donné que Madame B. a repris le poste de premier archiviste au départ de Monsieur D., il ne peut être conclu que la promotion de Monsieur D. en septembre 1994 était fondée sur le fait qu'il était un travailleur masculin.

La cour conclut des lors que Madame N. V. et l'IEFH n'établissent pas des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur le sexe.

5.

Madame N. V. et l'IEFH n'établissent pas des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe.

Ils soutiennent que c'est en raison du temps de travail plus faible de Madame N. V. que AML a attribué à celle-ci un indice barémique plus bas qu'à Monsieur D. Ils considèrent qu'il s'agit d'une discrimination indirecte car traiter de manière différente les travailleurs à temps partiels revient à discriminer indirectement les femmes, dans la mesure où en Belgique, c'est en majorité les femmes qui occupent les emplois à temps partiels.

Aucun élément ne permet de présumer que AML aurait donné un indice moins élevé à Madame N. V. en raison du fait qu'elle travaillait à temps partiel.

AML précise qu'au sein de son association, plus de temps partiels sont occupés par des hommes que par des femmes. En effet, Madame V. J., Madame A. P., Monsieur M. T., Monsieur M. C. et Monsieur J. K. occupent des emplois à temps partiels, soit 2 femmes et 3 hommes.

La discrimination invoquée ne peut s'appuyer uniquement sur des statistiques nationales, générales, mais doit tenir compte de la réalité de l'entreprise dans laquelle la discrimination entre les hommes et les femmes est invoquée.

Dans ce contexte, le tribunal a, à juste titre, considéré que Madame N. V. et l'IEFH n'établissent pas des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe.

6.

La demande d'indemnisation suite à une discrimination fondée sur le sexe, à savoir des faits qui démontrent que Madame N. V. a exercé un travail équivalent à celui d'un travailleur, mais en étant payé d'une façon inférieure, et dès lors non fondée.

L'appel est non fondé.

2. La demande d'indemnité fondée sur la loi anti – discrimination en faveur des travailleurs à temps partiels du 5 mars 2002.

AML ne doit pas payer d'indemnité à Madame N. V. et l'IEFH.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

L'article 4 de la loi du 5 mars 2002 relatif au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiels stipule :

« Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein se trouvant dans une situation comparable ou seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.

Lorsque c'est approprié, leurs droits peuvent être déterminés en proportion de la durée de leur travail. »

2.

La demande sur l'article 4 de la loi du 5 mars 2002 relatif au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiels n'a pas été développée par Madame N. V. ou par l'IEFH dans les conclusions, sauf dans le cadre de la discrimination indirecte invoquée ci-avant.

3.

Madame N. V. et l'IEFH ne démontrent pas que AML aurait donné un indice de rémunération moins élevé à Madame N. V. en raison du fait qu'elle travaillait à temps partiel.

AML précise, et Madame N. V. ainsi que l'IEFH ne le contestent pas, qu'au sein de AML, plus de temps partiels sont occupés par des hommes que par des femmes. En effet, Madame V. J., Madame A. P., Monsieur M. T., Monsieur M. C. et Monsieur J. K. occupent des emplois à temps partiels, soit 2 femmes et 3 hommes.

4.

La demande d'indemnité fondée sur la loi anti – discrimination en faveur des travailleurs à temps partiels du 5 mars 2002 et dès lors non fondée.

L'appel est non fondé.

3. Les dépens.

Il y a lieu de condamner Madame N. V. et l'IEFH aux dépens des 2 instances, liquidés à un montant de 1.440 euros d'indemnité de procédure en première instance et 1.440 euros d'indemnités de procédure en degré d'appel.

Cette décision est motivée pour les raisons suivantes :

1.

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, Madame N. V. et l'IEFH. Les dépens comprennent, en l'espèce, l'indemnité de procédure pour chaque instance.

2.

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 1.440 euros en première instance et de 1.440 euros en appel.

POUR CES MOTIFS

LA COUR DE TRAVAIL

Statuant après avoir entendu les parties,

Après avoir entendu l'avis conforme du Ministère public,

Déclare l'appel recevable et non fondé.

Quant à la demande d'indemnité fondée sur la loi anti – discrimination du 10 mai 2007.

Confirme le jugement attaqué.

Déclare la demande de Madame N. V. et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes non fondée.

Quant à la demande d'indemnité fondée sur la loi anti – discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel du 5 mars 2002.

Confirme le jugement attaqué.

Déclare la demande de Madame N. V. et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes non fondée.

Quant aux dépens

Condamne Madame N. V. et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes à payer à L'ASBL Archives et musée de la littérature les dépens des 2 instances, liquidés à un montant de 1.440 euros en première instance et 1.440 euros en degré d'appel.

