



Expédition

Numéro du répertoire 2021 /
Date du prononcé 15 décembre 2021
Numéro du rôle 2018/AB/733
Décision dont appel 16/261/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

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

Madame C. T., inscrite au registre national sous le numéro XX.XX.XX-XXX.XX (ci-après « M.T. »),
domiciliée à

partie appelante, représentée par Maître

contre

La S.A. « LIMEINVEST » (anciennement la S.A. «CHATEAU DE SAFED »), inscrite à la B.C.E.
sous le numéro 0431.164.505 (ci-après la « S.A. »),
dont le siège social est établi à 1342 Limelette, rue Charles Dubois, 87,

partie intimée, représentée par Maître

★

★ ★

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail (ci-après « loi du 3.7.1978 »).

1. Indications de procédure

La cour a pris connaissance des actes et pièces de la procédure et notamment :

- le jugement de la 2^e chambre, division Wavre, du tribunal du travail du Brabant wallon du 15.5.2018, R.G. n°16/261/A, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 21.8.2018 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747 CJ rendue le 3.10.2018, ainsi que les nouvelles ordonnances des 6.5.2021 et 6.10.2021 ;
- les conclusions remises pour M.T. le 4.2.2019 ;
- les conclusions additionnelles remises pour la S.A. le 4.3.2019 ;
- le dossier inventorié de la S.A. (23 pièces) ;
- le dossier inventorié de M.T. (15 pièces).

La cause a été introduite à l'audience publique du de la 4^e chambre du 3.10.2018 lors de laquelle un calendrier amiable de mise en état a été déposé.

A l'audience du 8.4.2020, la cause a été renvoyé au rôle particulier en raison de la crise du coronavirus.

Le ministère public a fait savoir par apostille du 7 octobre 2021 qu'il n'interviendrait pas et ne rendrait pas d'avis.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 10.11.2021.

Aucune conciliation n'a pu être obtenue.

En application de l'article 747, §4, CJ, les parties marquent leur accord exprès à l'audience quant aux dates effectives de la remise et de l'envoi de leurs conclusions respectives, encore qu'elles puissent différer de celles initialement fixées.

Les débats ont été clos et la cour a pris la cause en délibéré le 10.11.2021.

2. Les faits

La S.A. exploite un hôtel.

Le 23.2.2015, M.T. a été engagée en qualité de réceptionniste par la S.A. dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée à temps plein dans un régime de 38 heures par semaine. Le contrat est signé pour la S.A. par Madame N. C.¹.

Par courrier du 9.3.2015, la S.A. a notifié à M.T. la rupture du contrat avec date d'effet le même jour à 9h00, moyennant paiement d'une indemnité de préavis de deux semaines. La lettre de licenciement est à nouveau signée par Madame N. C. en qualité de « General Manager »².

Le C4 complété le 9.3.2015 par Madame N. C. indique comme motif de rupture : « *ne donne pas entière satisfaction* »³.

Le 31.3.2015, M.T. a reçu le courriel suivant d'UNIA l'avisant de ce qu'un de ses collègues avait déposé un signalement⁴ :

« (...) Je fais suite à notre entretien téléphonique de ce 31 mars.

Comme je vous le disais au téléphone, le Centre interfédéral a reçu un signalement d'un de vos collègues dont les termes ci-dessous :

Bonjour, je suis employé au Château de Limette en tant que réceptionniste de nuit depuis 14 ans. Je viens d'apprendre qu'une collègue prénommée Charlotte, engagée il y a 2 semaines comme réceptionniste de jour, va se faire renvoyer pour la simple raison que le patron, monsieur M. M., ne l'apprécie pas parce qu'elle est d'origine africaine!

Voici les coordonnées de l'établissement: (...)

Je vous remercie d'apporter votre aide à cette jeune collègue qui n'est en rien démeritante.

J'ai présenté le dossier lors de la réunion d'équipe et j'ouvre un dossier (...) »

L'auteur du signalement serait le dénommé B. D.⁵, un collègue réceptionniste de M.T. Il apparaît que UNIA a continué à suivre cette affaire, sans pour autant intervenir⁶.

¹ Pièce 1 – dossier M.T.

² Pièce 2 – dossier M.T.

³ Pièce 2 – dossier M.T.

⁴ Pièce 4 – dossier M.T.

⁵ Conclusions M.T., p.7

Par courrier recommandé du 8.4.2015, M.T. a demandé à la S.A. de lui faire connaître les motifs de son licenciement.

Par pli recommandé du 6.5.2015, la S.A. lui a réservé la réponse suivante émanant de son administrateur délégué, Monsieur M. M.⁷ :

*« (...) Nous accusons réception de votre courrier recommandé du 8 avril 2015 qui a retenu toute notre attention.
Comme il a été stipulé par Madame N. C. sur le document C4 qui vous a été transmis, votre travail ne nous donnait pas entière satisfaction et il nous a paru opportun d'interrompre votre contrat dans les meilleurs délais.
Il ne peut nous être reproché de nous séparer d'un membre du personnel après à peine deux semaines de prestations à partir du moment où nous ne sommes pas satisfaits du travail.
Entretemps nous espérons que vous avez retrouvé un emploi mieux adapté à votre profil (...) »*

M.T. a saisi le tribunal du travail du litige par une requête du 4.2.2016.

Par un jugement du 15.5.2018, le tribunal a débouté M.T. de sa demande.

Par requête du 21.8.2018, M.C. a interjeté appel de ce jugement.

3. Le jugement dont appel

3.1. La demande de M.T. :

M.T. a demandé au tribunal du travail de condamner la S.A. au paiement des sommes suivantes :

- à titre principal, 12.659,46 € en réparation du dommage subi par le fait d'une discrimination ;
- à titre subsidiaire, 6.329,73 € sur la base de l'article 18, §2, 2°, de la loi du 30.7.1981 ;
- à titre infiniment subsidiaire, 2.500 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;
- 262,37 € à titre d'indemnité de procédure.

⁶ Pièce 12 – dossier M.T.

⁷ Pièce 3 – dossier M.T.

3.2. Le jugement :

Le premier juge a statué comme suit dans son jugement du 15.5.2018 :

« *Statuant contradictoirement :*

- *Déclare l'action recevable mais non fondée et en déboute la demanderesse*
- *La condamne aux dépens*

(...) »

4. Les demandes en appel

4.1. M.T. demande à la cour de :

- déclarer l'appel recevable et fondé ;
- réformer le jugement dont appel et déclarer la demande principale recevable et fondée et, par conséquent :
 - à titre principal, condamner la S.A. à lui payer la somme de 12.659,46 € en réparation du dommage subi par le fait d'une discrimination ;
 - à titre subsidiaire, dans l'éventualité où la S.A. parviendrait à prouver que le traitement défavorable litigieux aurait aussi été adopté en l'absence de discrimination, condamner la S.A. à lui payer la somme de 6.329,73 € en réparation du dommage subi par le fait d'une discrimination ;
 - à titre infiniment subsidiaire, condamner la S.A. à lui payer la somme de 2.500 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;
- en ce qui concerne les dépens :
 - à titre principal, condamner la S.A. au paiement des dépens des deux instances liquidés pour l'indemnité de procédure à 262,37 € pour la première instance et à 262,37 € pour l'appel, outre 20 € pour l'appel à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;
 - à titre subsidiaire, réduire l'indemnité de procédure réclamée par la S.A. à 262,37 € pour chaque instance.

4.2. La S.A. demande à la cour de :

- à titre principal :
 - confirmer le jugement du 15.5.2018, déclarer les demandes de M.T. non fondées pour autant que recevables et l'en débouter ;
 - condamner M.T. aux dépens des deux instances liquidés en ce qui concerne l'indemnité de procédure à 1.320 € pour chaque instance ;

- à titre subsidiaire :
 - dire que l'indemnité compensatoire de préavis équivalente à deux semaines de rémunération payée à M.T. viendra en déduction des éventuelles condamnations mises à charge de la S.A. ;
 - accorder à la S.A. des termes et délais en lui permettant de se libérer des éventuelles condamnations en 12 mensualités minimum.

5. Sur la recevabilité

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux, le jugement entrepris n'ayant pas été signifié. Il est partant recevable.

6. Sur le fond

6.1. L'indemnité pour licenciement discriminatoire en raison de la race ou de la couleur de peau

6.1.1. Cadre légal et principes

En ses articles 3 et 12, la loi du 30.7.1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie⁸ prohibe toute forme de discrimination, directe ou indirecte, fondée sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique.

Selon l'article 4, 7°, de la loi du 30.7.1981, la discrimination directe s'entend de la distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II intitulé « *Justification des distinctions* ».

La distinction directe est définie par l'article 4, 6°, 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* ».

⁸ Dans sa version consécutive à la loi du 10.5.2007 modifiant la loi du 30.7.1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie (M.B. du 30.5.2007, 2^e éd.)

Pour qu'il y ait distinction et donc discrimination directe, il faut ainsi la réunion de trois éléments⁹ :

- une différence de traitement (un traitement moins favorable) ;
- entre des personnes se trouvant dans une situation comparable ;
- un lien causal entre le traitement incriminé et le critère protégé.

Bien qu'établie, une distinction directe peut ne pas être constitutive de discrimination directe fondée sur le critère protégé, lorsqu'elle est justifiée sur la base d'une des dispositions du titre II de la loi du 30.7.1981, intitulé « *Justification des distinctions* », dont l'article 8, §1^{er}, qui dispose que, dans le domaine des relations de travail, « *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* ».

Selon l'article 4, 9°, de la loi du 30.7.1981, la discrimination indirecte s'entend de la distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II intitulé « *Justification des distinctions* ».

La « *distinction indirecte* » est définie par l'article 4, 8°, de la loi du 30.7.1981, 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 caractérisées par l'un des critères protégés* ».

L'existence d'une distinction indirecte requiert ainsi la réunion des éléments suivants :

- une ou plusieurs personnes caractérisées par un critère protégé ;
- une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre (ci-après « le critère neutre ») ;
- un désavantage particulier pour les personnes caractérisées par le critère protégé par rapport à d'autres personnes, en raison de l'emploi du critère neutre.

L'occurrence d'une distinction indirecte se vérifie donc à l'aune d'un test comparatif, lequel doit permettre d'isoler le critère protégé comme étant le seul qui puisse en définitive expliquer la différence de traitement découlant de l'emploi d'un critère à première vue neutre. En d'autres mots, le procédé est propre à manifester le lien de causalité éventuel qui unit le traitement défavorable au critère protégé, encore que la distinction soit suscitée par un critère apparemment neutre. Ce test requiert que la comparaison se fasse entre des

⁹ v. Doc. parl., Ch., sess. 2006-2007, n°51-2722/001, p. 40 ; v. aussi C. BAYART et C. DIETEREN, « Recente rechtspraak van het Hof van Justitie met betrekking tot de ras- en kaderrichtlijn », in Actualités du droit de la lutte contre la discrimination – Actuele topics discriminatierecht, die Keure, la Charte, 2010, p.54, n°46

catégories de personnes se trouvant dans des situations comparables, en dehors du critère protégé¹⁰. C'est en ce sens que le désavantage invoqué doit être « *particulier* ».

Aux termes de l'article 5, §2, 3°, de la loi du 30.7.1981, celle-ci s'applique à la relation de travail, laquelle comprend entre autres, mais pas exclusivement, les dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail et notamment la décision de licenciement.

L'article 30, § 1^{er}, de la loi du 30.7.1981, aménage la charge de la preuve en ces termes :

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

L'article 30, §2, précise que, par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, « *sont compris, entre autres, mais pas exclusivement* » :

- 1°. 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.

L'article 30, §3, ajoute, en ce qui concerne les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, que « *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.

Plutôt qu'un véritable renversement de la charge de la preuve, l'article 30 de la loi du 30.7.1981 instaure un mécanisme de « *partage de la charge de la preuve* »¹¹. Il n'y a rien d'automatique et la victime doit préalablement établir les faits qui permettraient de présumer *prima facie* l'existence d'une discrimination. Autrement dit, elle ne peut se contenter d'alléguer l'existence d'une discrimination, mais doit apporter suffisamment d'éléments qui la révèlent. Ce n'est que si elle parvient à faire constater l'apparence d'une discrimination que le basculement ou le glissement interviendra et que le défendeur devra prouver qu'en dépit de cette apparence aucune attitude discriminatoire ne peut lui être

¹⁰ v. en ce sens à propos des implications de la méthode comparative : Doc. parl., Ch., sess. 2006-2007, n°51-2720/009, pp. 75-76

¹¹ Doc. parl., Ch., sess. 2006-2007, n°51-2722/001, p. 34

imputée¹². Cette apparence qui reposera sur un faisceau d'indices ne doit pas déboucher sur une certitude, mais sur une probabilité suffisante.

Un glissement de la charge de la preuve ne peut s'opérer qu'après que la victime ait prouvé des faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination et, sous « *peine de donner un effet au simple soupçon, à la rumeur ou au pur sentiment, ces faits doivent être des éléments objectivables et précis* »¹³.

Dans son arrêt du 12.2.2009, la Cour Constitutionnelle précise encore que¹⁴ :

« B.93.3. (...) il convient avant tout de constater qu'il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Par conséquent elle doit démontrer que le défendeur a commis des actes ou a donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires. La charge de la preuve incombe dès lors en premier lieu à la victime (...) Les faits avancés doivent être suffisamment graves et pertinents. Il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites (...)

B.93.4. Les faits allégués par la personne qui s'estime victime d'une discrimination (...) ne bénéficient pas par eux-mêmes d'une force probante particulière. Le juge doit apprécier conformément aux règles du droit commun la réalité des éléments qui lui seront soumis (...)

B.93.5. Il ressort également des travaux préparatoires qu'il ne peut être fait usage d'instruments qui peuvent donner lieu au renversement de la charge de la preuve qu'après la survenance de faits qui pourraient être considérés comme une discrimination, et il ne s'agit jamais d'un contrôle proactif (Doc. parl., Chambre, 2006-2007, DOC.51-2720/009, pp.70, 71 et 79) (...) »

Il « convient de ne pas apprécier d'une manière trop stricte les présomptions de l'existence d'une discrimination liée à un critère protégé que la victime doit apporter, sous peine de ne pas atteindre l'objectif du législateur qu'il soit européen ou belge, de protéger la partie la plus faible à travers le système de partage de la charge de la preuve, dont ce législateur sait qu'elle aura bien souvent des difficultés à rapporter la preuve qu'elle a été victime d'une discrimination liée à un critère protégé car l'auteur n'en fera aucune publicité mais agira dans l'ombre (...) Dans sa recherche de la vérité, la jurisprudence accepte de prendre en

¹² v. en ce sens quant à la nécessité d'établir une « apparence », mais à propos d'une discrimination sur la base du sexe : CJCE, 10.3.2005, affaire C-196/02, Nikoloudi, point 74, <http://curia.europa.eu>

¹³ CT Bruxelles, 4^e ch., 14.11.2017, R.G. n°2015/AB/532, p.14

¹⁴ C. const., 12.2.2009, n°17/2009 – c'est la cour qui souligne

compte les circonstances dans lesquelles une personne protégée a été victime d'un traitement défavorable pour en déduire la preuve d'une présomption de discrimination liée à un critère protégé (...) »¹⁵.

Par application de l'article 16 de la loi du 30.7.1981, la victime peut réclamer soit une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle, soit une indemnisation forfaitaire.

L'article 16, §2, de la loi du 30.7.1981, fixe les dommages et intérêts forfaitaires comme suit :

- 1°. hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 € ; ce montant est porté à 1300 € dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi;
- 2°. si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral 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; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 13, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°.

6.1.2. Discrimination - application

M.T. soutient que les explications fournies par la S.A. quant aux motifs du licenciement du 9.3.2015 étant laconiques, elle a dû en conclure que le licenciement était fondé sur des motifs racistes¹⁶.

¹⁵ CT Bruxelles, 4e ch., 8.1.2020, R.G. n°2017/AB/97, pp.17-18, <http://www.terralaboris.be>

¹⁶ Conclusions M.T., p. 7

Pour étayer ses dires, elle invoque deux témoignages d'anciens collègues :

- 1°. Attestation de Monsieur C. T. du 23.3.2016¹⁷ (il a été mis fin à son contrat pour force majeure médicale le 15.4.2016¹⁸ :

« (...) Comme cité dans mon e-mail envoyé à B. D. je ne peux prouver par des preuves matériels mais, j'ai eu une conversation avec Madame J. J. qui était la manager front office de M.T. qui m'a dit je site :

Mr M. M. lui a dit qu'il ne veut plus voir cette personne à la réception de son hôtel. Que celle-ci ternis l'image de la réception et qu'elle n'aurait jamais dû l'engager.

J'ajoute en Pièce jointe de ce document l'E-mail envoyé à mon collègue B. D. ainsi qu'à M.T. : Page 1,2,3. Celui-ci donnera plus de détails sur ce qui a été dit, avant le licenciement de M.T. (...) »

Dans le courriel du 11.3.2016 effectivement joint à ladite attestation et adressé à Monsieur B. D., Monsieur C. T. écrit qu'il est « certains que C. a bien été licenciée par rapport à sa couleur de peau ».

- 2°. Attestation de Monsieur B. D. du 4.4.2016¹⁹, toujours en poste au moment de l'attestation :

« (...)

1) Monsieur M. M. E. a licencié M.T. le 08/03/2015 en raison de sa couleur de peau.

2) en voici quelques preuves :

1°) (Tout le monde) tous les employés du Château de Limelette savent que M. M. M. n'aime pas – voire craint- les personnes noires de peau. C'est l'unique raison pour laquelle il a renvoyé Mme C. T.

2°) Depuis que M. M. M. est administrateur-délégué, soit depuis octobre 2012, aucune personne noire de peau n'a été engagée, même si certains se sont présentés auprès de la front office manager, Mme J. J., pour répondre à une offre d'emploi.

3°) M.T. a été engagée par Mme J. J. et Mme N. C. (General Manager), alors que M M. M. était à l'étranger. Elle a été licenciée peu après son retour.

4°) M.T. a été licenciée 13 jours après sa 1^{ère} journée de travail, alors que son travail était de qualité. Je suis réceptionniste depuis 23 ans et depuis 15 ans au château de Limelette. Je sais reconnaître une bonne réceptionniste et sais que personne n'a été renvoyé après un si court laps de temps. »

¹⁷ Attestation du 23.3.2016 établie en application de l'article 961/1 CJ, pièce 5 – dossier M.T.

¹⁸ Conclusions additionnelles S.A., p.14

¹⁹ Attestation du 4.4.2016 établie en application de l'article 961/1 CJ, pièce 6 – dossier M.T.

Ces pièces n'ont pas convaincu le premier juge et, même en restant soucieux de ne pas apprécier de manière trop sévère la présomption requise par l'article 30, §1^{er}, de la loi du 30.7.1981, n'amènent pas davantage la cour à constater *in casu* dans la décision de licencier une apparence quelconque de discrimination directe ou indirecte fondée sur la couleur de peau, cela pour plusieurs motifs :

- bien que répondant aux conditions de forme de l'article 961/2 CJ, l'attestation de Monsieur C. T. repose essentiellement sur la relation de propos attribués à une autre collègue, qui n'a elle-même déposé aucune attestation répondant aux mêmes garanties formelles pour confirmer, infirmer, voire préciser ou nuancer sa pensée exacte en la rattachant à des éléments factuels qui puissent alimenter un débat contradictoire loyal, en dehors du champ de rumeurs aussi invérifiables qu'insaisissables ;
- quand bien même les propos rapportés par Monsieur C. T. lui auraient été tenus tels qu'il les relate, ceux-ci ne révèlent en rien que Monsieur M. M. était dérangé par la couleur de peau de M.T. et, encore moins, que cette couleur de peau ait motivé le licenciement ;
- en affirmant, dans son courriel du 11.3.2016, être « certain » que M.T. a été licenciée en raison de sa couleur de peau, Monsieur C. T. n'exprime qu'une conviction, n'émet qu'une appréciation subjective étrangère à la relation de faits précis et pertinents auxquels il aurait assisté ou qu'il aurait pu personnellement constater ;
- bien que répondant aux conditions de forme de l'article 961/2 CJ, l'attestation de Monsieur B. D. procède d'une déduction personnelle tirée de rumeurs dont il se fait lui-même l'écho (« *tous les employés (...) savent* »), mêlées à une affirmation contredite par un fait matériel (l'affirmation qu'aucune personne noire de peau n'a été engagée depuis que Monsieur M. M. est administrateur-délégué est contredite par le simple fait de l'engagement de M.T. en date du 23.2.2015), à une occurrence temporelle insignifiante (M.T. a été engagée alors que Monsieur M. M. se trouvait à l'étranger et licenciée peu après son retour) et à un jugement de valeur dépourvu d'autorité (le travail de M.T. était de qualité).

L'unique signalement auprès d'UNIA, qui plus est émanant de Monsieur B. D., souffre de la même carence probatoire et ne donne pas plus de consistance à la thèse de M.T.

La cour observe en outre, à l'instar du premier juge, qu'il n'est fait état d'aucun élément qui révélerait une certaine récurrence de traitements défavorables quelconques ayant visé M.T. ou tout autre travailleur en raison de sa couleur de peau.

Quant aux doutes nourris par M.T. autour du motif du licenciement invoqué par la S.A., à savoir que M.T. n'a pas donné entière satisfaction, non seulement ils ne permettent pas de tenir pour faux ledit motif que confirme du reste Madame N. C. dans un courrier

recommandé du 24.6.2016²⁰, mais surtout ils ne laissent pas présumer par eux seuls l'existence d'un licenciement discriminatoire.

La cour note enfin surabondamment que :

- la S.A. expose, sans être contredite, avoir occupé au moins trois personnes de couleur, à savoir Monsieur M. C., Monsieur T. L., kinésithérapeute au centre de thalassothérapie, et Monsieur B. S., d'origine indonésienne, qui a travaillé au bar ;
- c'est Madame N. C. qui a engagé et licencié M.T., non Monsieur M. M., et l'intervention déviante de ce dernier dans la décision de licencier n'est que supputation.

Au vu des développements qui précèdent, l'existence d'un licenciement discriminatoire motivé par la couleur de peau n'est pas établie et l'appel de M.T. doit être déclaré non fondé en ce qu'il tend à voir condamner la S.A. au paiement d'une somme de 12.659,46 € à titre principal ou de 6.329,73 € à titre subsidiaire.

6.2. L'indemnité pour licenciement abusif

A titre infiniment subsidiaire, M.T. demande la condamnation de la S.A. à lui payer la somme de 2.500 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif évaluée *ex aequo et bono*. Elle le justifie par la considération que la faute causée par la S.A. lui « *a incontestablement causé un dommage moral mais aussi économique* », vu qu'elle « *a été contrainte de chercher un nouvel emploi alors qu'elle venait d'être engagée pour une durée indéterminée* »²¹.

Au vu de ce qui a été décidé *supra* au point 6.1., la cour ne voit pas quelle faute la S.A. aurait pu commettre en licenciant M.T. et cette dernière ne s'en explique guère.

Ce chef de demande est partant également rejeté.

6.3. Les dépens

En vertu de l'article 1017, al.1^{er}, CJ, les dépens sont à charge de la partie succombante.

M.T. est la partie qui succombe tant en première instance qu'en appel et doit par conséquent être condamnée aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

A titre subsidiaire, M.T. invite la cour, dans l'hypothèse d'une confirmation du jugement dont appel, à réduire l'indemnité de procédure sollicitée par la S.A. au montant (de base)

²⁰ Pièce 12 – dossier S.A.

²¹ Conclusions M.T., p.14

prévu par l'arrêté royal du 26.10.2007, soit 262,37 € par instance et non pas 1.320 € par instance.

La cour constate cependant que le montant de 1.320 € liquidé par la S.A. correspond exactement au montant de base de l'indemnité de procédure pour les affaires évaluables en argent oscillant entre 10.000,01 € et 20.000,00 € en application de l'article 2 de l'arrêté royal du 26.10.2007²².

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable, mais non fondé ;

En conséquence :

- déboute Madame C. T. de ses demandes ;
- confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions ;

En application de l'article 1017, al. 1^{er}, CJ, condamne Madame C. T. au paiement des dépens de la S.A. « LIMEINVEST » liquidés à :

- 1.320 euros, à titre d'indemnité de procédure de première instance ;
- 1.320 euros, à titre d'indemnité de procédure d'appel ;
- 20 euros à titre de contribution d'appel au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne déjà payés ;

²² Montant applicable avant le 1.6.2021

