



Expédition

Numéro du répertoire

2023 /

Date du prononcé

15 mars 2023

Numéro du rôle

2021/AB/400

Décision dont appel

19/4910/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail employé
Arrêt contradictoire
Définitif

La S.P.R.L. « FISCADA COMPTA », inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0641.898.983 (ci-après « la SPRL »),
dont le siège est établi à 1200 Bruxelles, avenue des Communautés 110,

partie appelante au principal,
partie intimée sur incident,
représentée par Maître

contre

Madame Z. W.,

domiciliée à

partie intimée au principal,
partie appelante sur incident,
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 3^e chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 12.3.2021, R.G. n°19/4910/A et le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 12.5.2021 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747, CJ, rendue le 2.6.2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse remises pour la SPRL le 11.5.2022 ;
- les conclusions de synthèse remises pour M.W le 31.8.2022 ;
- le dossier de la SPRL (40 pièces) ;
- le dossier de M.W (21 pièces).

La cause a été introduite à l'audience publique de la 4^e chambre du 2.6.2021. A cette audience, une ordonnance a été rendue sur les bancs.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 15.2.2023.

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.

Monsieur _____, avocat général, a rendu à cette audience un avis oral concluant au rejet tant de l'appel principal que de l'appel incident.

Il n'y a pas été répliqué.

La cour a pris la cause en délibéré le 15.2.2023.

2. Les faits

La SPRL exploite une entreprise fiduciaire.

Le 7.1.2019, M.W est entrée au service de la SPRL en qualité d'assistante administrative, dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée et à plein temps¹.

Les parties sont opposées en fait sur ce que recouvrait exactement cette fonction d'assistante administrative. Selon la SPRL, il avait été exposé à M.W lors de l'entretien d'embauche qu'à côté des tâches administratives, elle serait chargée d'effectuer des tâches plus pratiques telles que des tâches de gestion et d'entretien du bureau (vérification régulière des fournitures de bureau, arrosage des plantes, nettoyage de l'aquarium, vider et remplir le lave-vaisselle et ramasser les tasses de la salle de réunion après les rendez-vous)². M.W le conteste, affirme qu'elle devait effectuer « diverses tâches administratives », qu'aucune autre précision quant aux tâches à effectuer ne lui a été communiquée, qu'elle n'a aucune formation en comptabilité et qu'il n'a jamais été question qu'elle assumerait des tâches de gestion et d'entretien³.

La SPRL déclare avoir engagé M.W pour décharger Madame K., première assistante de la SPRL, qui avait besoin d'une assistante administrative en raison d'une grande charge de travail qu'elle ne pouvait plus accomplir seule⁴.

Toujours selon la SPRL, dès le premier jour de l'entrée en fonction et pendant toute la durée du contrat, elle a « dû déplorer de nombreuses absences, la plupart de ces absences n'étant pas justifiées par un certificat médical ou avec des justifications pour le moins légères ou sans justifications »⁵.

La SPRL rapporte que le 12.4.2019, un « incident a éclaté entre Madame K. et M.W au sujet de l'arrosage des plantes et de l'entretien de l'aquarium, Madame K. avait en effet demandé à M.W de procéder à l'arrosage des plantes et à l'entretien de l'aquarium qui était fort sale », mais M.W « considérait qu'il ne lui appartenait pas d'effectuer ces tâches »⁶. M.W reconnaît tout au plus avoir eu une « discussion » avec Madame K. à cette date⁷.

Toujours est-il que ce serait à la suite de cet « incident » du 12.4.2019, selon la SPRL, que la décision aurait été prise de licencier M.W, décision « qui murissait depuis plusieurs

¹ V. contrat de travail, pièce 2 – dossier SPRL

² Conclusions additionnelles et de synthèse SPRL, p.2

³ Conclusions de synthèse M.W, p.3

⁴ Conclusions additionnelles et de synthèse SPRL, p.2

⁵ Conclusions additionnelles et de synthèse SPRL, p.2

⁶ Conclusions additionnelles et de synthèse SPRL, p.2

⁷ Conclusions de synthèse M.W, p.16

semaines, (...) en raison de ses nombreuses absences, de son manque d'implication dans son travail, de son manque d'esprit d'équipe et de son refus ou de ses réticences ouvertement affichées d'exécuter certaines tâches qui lui étaient demandées »⁸. La SPRL précise aussitôt avoir néanmoins « décidé de postposer la notification du licenciement de M.W après la date fixée pour le dépôt des déclarations TVA, soit le 20 avril, en vue de ne pas retarder le traitement des dossiers, cette tâche étant éminemment prioritaire »⁹.

Depuis le début de son occupation et jusqu'à cette date du 12.4.2019, M.W enregistrera plusieurs absences :

- les 7 et 8.1.2019 : absence pour maladie couverte par un certificat médical¹⁰ ;
- le 31.1.2019 : absence motivée par le fait que M.W a dû se rendre à l'hôpital avec sa mère pour sa sœur qui s'était blessée au poignet. Un certificat médical concernant la sœur de M.W a été remis à cette occasion¹¹. M.W explique avoir prévenu Madame K. avant de partir et avoir récupéré l'intégralité des heures non prestées en restant plus tard au travail les autres jours¹² ;
- le 18.2.2019 : M.W a informé Madame K. par SMS qu'elle ne pourrait pas venir travailler en raison de règles douloureuses¹³, mais la SPRL constate que cette absence n'est pas couverte par un certificat médical¹⁴ ;
- le 15.3.2019 : M.W n'a travaillé que de 10h30 à 14h30, car son chien devait subir une intervention chirurgicale. M.W ne le conteste pas¹⁵, mais produit une attestation émanant du vétérinaire qui justifierait son absence¹⁶ ;
- le 18.3.2019 : absence toute la journée sans fournir une justification. M.W ne le conteste pas, mais affirme toutefois que cette absence était liée à sa grossesse¹⁷ ;
- le 10.4.2019 : M.W a été absente toute la journée. Selon la SPRL cette absence n'était pas couverte par un certificat médical remis en temps utile. M.W le conteste¹⁸ en produisant un duplicata daté du 18.4.2020 du certificat médical couvrant cette absence du 10.4.2019 justifiée par le fait que, enceinte, elle avait dû se rendre chez son gynécologue pour cette raison précise¹⁹. La SPRL conteste que M.W ait remis en son temps l'original du certificat à Madame K.²⁰.

⁸ Conclusions additionnelles et de synthèse SPRL, p.2

⁹ Conclusions additionnelles et de synthèse SPRL, p.2

¹⁰ Pièce 3 – dossier SPRL

¹¹ V. certificat médical, pièce 4 – dossier SPRL

¹² Conclusions de synthèse M.W, p.13

¹³ V. échanges SMS, pièce 14 – dossier SPRL

¹⁴ Conclusions additionnelles et de synthèse SPRL, p.10

¹⁵ Conclusions de synthèse M.W, p.13

¹⁶ Pièce 8 – dossier M.W

¹⁷ Conclusions de synthèse M.W, p.13

¹⁸ Conclusions de synthèse M.W, p.13

¹⁹ Pièce 9 – dossier M.W

²⁰ Conclusions additionnelles et de synthèse SPRL, p.9

Par la suite, il y aura encore une absence enregistrée du 15 au 17.4.2019. Selon la SPRL, cette absence n'était cependant pas médicalement justifiée²¹. A l'opposé, M.W soutient avoir remis un certificat médical à Madame K. *in tempore non suspecto* et que l'incapacité était liée à sa grossesse²². La SPRL conteste toute remise d'un certificat à Madame K.²³.

Le 20.4.2019, le médecin traitant de M.W a établi une attestation médicale faisant état de la grossesse de sa patiente²⁴.

Le 24.4.2019, M.W a déposé le certificat médical attestant de sa grossesse sur le clavier de l'ordinateur de la gérante de la SPRL, Madame A. Bien qu'elle ait été absente à ce moment, la SPRL reconnaît que sa gérante a bien été informée de la grossesse le même jour²⁵.

La SPRL explique que, le 24.4.2019 encore, immédiatement après avoir pris connaissance du certificat médical déposé sur son bureau, Madame A. a demandé conseil à son secrétariat social²⁶ :

*« (...) J'ai un soucis qui me concerne personnellement.
J'ai recruté une assistante administrative (...)
Cette assistance a commencé le 7 janvier et a un comportement limite depuis le début, ne regarde pas les gens, souffle au téléphone avec les clients comme s'ils la dérangent, refuse de faire certaines tâches, nous a même dit : mais c'est une femme de ménage qu'il vous faut alors qu'on lui demande juste de débarrasser les tasses et verres de la salle de réunion après une réunion et il n'y en a pas 10 par jour, s'est même disputée avec la personne qui s'occupe de lui donner des tâches en lui disant : pourrais-tu me dire qui a décidé que c'est moi qui devais faire tout ça ?
En outre, elle s'absente plus que de raison. La semaine passée elle était en maladie, j'ai donc décidé de la licencier.
Malheureusement, vu mes journées chargées (et cette assistante ne nous aide pas vraiment), j'ai attendu la fin de ce mois pour le faire.
Elle vient de me déposer un certificat médical m'informant qu'elle était enceinte (ce matin).
Que puis-je faire pour tout de même me séparer d'elle vu que je comptais de toute façon la licencier avant même de connaître son état et vu que ma décision était prise suite à son comportement et sûrement pas à cause de sa grossesse ?
Pourriez-vous me répondre par mail uniquement car elle est juste en face de mon bureau.*

²¹ Conclusions additionnelles et de synthèse SPRL, p.9

²² Conclusions de synthèse M.W, p.13

²³ Conclusions additionnelles et de synthèse SPRL, p.9

²⁴ Pièce 2 – dossier M.W

²⁵ Conclusions additionnelles et de synthèse SPRL, p.7

²⁶ Pièce 38 – dossier SPRL

D'avance merci pour votre aide (...) »

Dans un courriel du 25.4.2019, à 9h46, le service juridique du secrétariat social a remis un avis à Madame A. avec la conclusion suivante²⁷ :

« (...) Le licenciement n'est donc, en tant que tel, pas "interdit" mais il est me paraît être, en l'état, particulièrement risqué, en termes financiers, tant le risque judiciaire du paiement d'une indemnité de six mois pour protection de maternité me paraît être important.

Il n'existe, si je comprends bien, aucun dossier (écrit) constitué à charge de la travailleuse qui ne bénéficie, en outre, de pratiquement d'aucune ancienneté.

La charge de preuve est lourde pour l'employeur lorsque celui-ci cherche à démontrer que le licenciement est intervenu pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, a fortiori dans la mesure où les Cours et Tribunaux exigent, parfois et s'agissant d'un licenciement en lien avec le comportement de la travailleuse, qu'il y ait démonstration de la part de l'employeur d'un comportement fautif dans le chef de la travailleuse.

L'absence de la travailleuse la semaine dernière ne me paraît pas pouvoir être invoquée, dans la mesure où il est raisonnablement permis de penser que cette absence pourrait être lien avec la grossesse.

Il a, en outre, déjà été relevé par la Cour du Travail de Bruxelles que la concomitance flagrante entre l'annonce de la grossesse et le licenciement opéré lui avait permis de conclure qu'il s'agissait d'un "indice très fort de ce que l'annonce de la grossesse n'était pas entièrement étrangère à la décision de licencier".

➔ Je dois, dès lors, déconseiller fortement à l'employeur de procéder au licenciement, sauf si celui-ci est prêt et conscient qu'il devra, très probablement, faire face notamment à une demande de paiement d'une indemnité forfaitaire égale à six mois de rémunération brute qu'il sera difficile de contrer, outre le paiement de l'indemnité de rupture.

En définitive, il appartient à l'employeur de faire une balance entre les deux formules en calculant son "risque", à la lumière de ce que lui coûterait un licenciement immédiat avec indemnité de rupture et 6 mois de rémunération brute ou, au contraire, un licenciement différé avec le paiement d'une indemnité de rupture (plus élevée tenant compte de l'ancienneté acquise depuis lors) et une

²⁷ Pièce 38 – dossier SPRL

indemnité, par hypothèse, maximale de 17 semaines de rémunération (hors frais de procédure et de justice éventuels) (...) ».

Le 25.4.2019, à 14h26, Madame A. a relancé le secrétariat social avec de nouvelles interrogations²⁸ :

« (...) Merci pour cette analyse qui ne me rassure pas malheureusement.

Encore une remarque : elle sentait son licenciement proche car elle a eu une dispute avec la personne chargée de l'encadrer, c'est là qu'elle a dit: c'est une femme de ménage qu'il vous faut et pourrais-tu me dire qui a décidé que je devais faire tout ça? C'est suite à cet épisode qu'elle s'est absentée la semaine passée, soit disant car elle avait attrapé un virus. Elle s'absente régulièrement aussi pour une soi-disant dysménorrhée (donc 1 jour et sans certificat). Elle s'est absentée pour faire soigner son chien, s'est absentée car sa petite soeur a un accident à l'école...

Le certificat de grossesse que j'ai reçu est daté du 20/04 et donne une date présumée d'accouchement comme étant le 4/12/2019. Le timing me semble vraiment suspect. Si l'accouchement est présumé pour le 4/12/2019, serait-elle enceinte de 6 semaines ? Donne-t-on vraiment un certificat de grossesse après 6 semaines seulement ? N'essaie-t-elle pas juste de se protéger car elle sentait son licenciement approcher ? Le timing pourrait jouer en ma faveur? Car je comptais vraiment la licencier ce vendredi. D'après l'avis juridique, licencier si tôt après l'annonce serait suspect, mais dans mon cas, c'était ce que j'avais vraiment prévu, avant même de savoir qu'elle était enceinte. Donc reporter ne serait pas en ligne avec ma réelle intention.

Et même si je donne maintenant des avertissements, elle va prétendre que sa grossesse ne lui permet pas de faire telle ou telle chose et elle se mettra en maladie juste suffisamment pour ne pas passer à la mutuelle. Et en attendant ma petite structure sera lourdement pénalisée financièrement et en termes d'organisation.

Y-a-t-il une solution ? Ou dois-je licencier et advienne que pourra ? Car travailler avec cette personne est impossible. Elle ne me regarde même pas quand je lui parle ! C'est sidérant. Il faut que je hausse le ton et lui dise de me regarder pour qu'elle le fasse (...) »

Le secrétariat social lui a réservé la réponse suivante dans un courriel du 26.4.2019, à 9h53²⁹ :

²⁸ Pièce 38 – dossier SPRL

« (...) Mes collègues juristes déconseillent fortement de procéder à ce licenciement vu les probabilités d'être sanctionné pour licenciement pour motif relatif à la grossesse (...) »

Dans un nouveau courriel du 26.4.2019 adressé à son secrétariat social à 11h17, Madame A. a fait part de tout son désarroi et de l'option finalement prise de licencier³⁰ :

« (...) Merci pour votre mail. Il est vraiment triste de constater que la législation ne protège pas les employeurs honnêtes.

La décision de la licencier était prise et j'en avais discuté en interne avec une autre membre de l'équipe bien avant la remise du certificat. Nous avons juste attendu la fin du rush TVA. Nous l'avions engagée pour nous soulager et elle n'a fait que l'inverse depuis le début. Elle refuse certaines tâches et fait des scènes (et ce très vite après son arrivée). Et parce qu'elle est enceinte je ne pourrais plus la licencier alors qu'elle ne joue pas le jeu en refusant d'effectuer des tâches qui lui avaient été clairement décrites à l'engagement ? Cela ne fait que 3 mois qu'elle est là et donc je n'ai pas dossier écrit contre elle. Dans quel climat de méfiance vivons-nous ? C'est à en être dégouté de recruter de vouloir donner une chance aux jeunes.

La loi est très mal faite et ne protège pas assez les employeurs de bonne fois (un employeur n'est souvent qu'un travailleur avec beaucoup plus de soucis et de responsabilités).

Je reste donc sur ma décision. Elle était prise avant la remise du certificat. L'état de grossesse ne change rien pour moi à la situation. Pourquoi une grossesse transformerait cette dame en employée modèle ? Elle convenait pas avant, donc elle ne conviendra pas par la suite non plus. Je préfère assumer le risque. Car cette situation n'est absolument pas normale et profondément injuste. Je vais donc utiliser votre modèle (...) »

Par courrier recommandé du 26.4.2019, la SPRL a notifié à M.W la rupture du contrat avec effet immédiat à la date du 26.4.2019, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à trois semaines de rémunération³¹.

La SPRL affirme que, le jour du licenciement, Madame A. a exposé verbalement et posément à M.W les motifs de son licenciement³², ce que M.W dément³³.

²⁹ Pièce 38 – dossier SPRL

³⁰ Pièce 38 – dossier SPRL

³¹ Pièce 7 – dossier SPRL

Toujours est-il que, dans un dernier courriel adressé à son secrétariat le 26.4.2019 à 20h04, Madame A. a confirmé cette version, tout en avisant du fait qu'elle avait procédé au licenciement³⁴ :

« (...) Merci encore pour votre aide. J'ai donc procédé au licenciement de la personne. Remise d'un exemplaire + envoi recommandé ce jour.

J'ai bien expliqué les raisons, clairement et calmement. Je lui expliqué tout ce qui je lui reprochais en expliquant exactement quand tous les événements se sont passés (bien avant la remise du certificat) et que ma décision était prise depuis un petit temps, que j'attendais juste la fin des TVA. Elle m'a écoutée et a reconnu certains faits. Elle sait comment je suis, donc elle n'a pas osé m'accuser en face de la licencier parce qu'elle est enceinte (elle sait que ça ne me correspond pas donc elle s'est abstenue, ça aurait même paru totalement idiot donc elle n'a pas osé me le dire). Mais elle risque d'attaquer sur ce front par la suite, je ne suis pas naïve. Elle et moi savons très bien que je n'aurais jamais licencié une collègue enceinte parce qu'elle est enceinte, c'est tellement idiot qu'elle n'a pas osé me le dire. Mais si ça peut lui faire gagner 6 mois d'indemnité, il est "normal" qu'elle essaie. Les juges ne me connaissent pas et je fais partie des méchants employeurs. Si je perds, tant pis, mais au moins j'aurai été honnête tout le long et ça j'y tiens vraiment même si ça peut étonner certains (...) »

Le formulaire C4 qui sera délivré par la SPRL ne comporte pas les raisons du chômage³⁵.

Par lettre du 9.5.2019, M.W a demandé à la SPRL de lui communiquer les motifs de son licenciement³⁶.

Par une lettre du 3.6.2019, la SPRL y a répondu en ces termes³⁷ :

« (...) En réponse à ton courrier du 9 mai dernier (...). Lors de ton licenciement, je t'avais déjà exposé ces raisons/motifs :

- Il s'agit de ton premier réel emploi, donc il est important de pouvoir s'y adapter, un emploi où l'on ne fait que ce que l'on aime n'existe pas, nous sommes tous conscients du fait qu'il faut faire des tâches qui nous plaisent moins. Ca n'a rien de rabaissant, c'est normal, cela fait partie de l'organisation d'un bureau. Comme expliqué, nous travaillons en équipe, si*

³² Conclusions additionnelles et de synthèse SPRL, p.3

³³ V. notamment conclusions de synthèse M.W, p.4

³⁴ Pièce 38 – dossier SPRL

³⁵ Pièce 4 – dossier M.W

³⁶ Pièce 9 – dossier SPRL

³⁷ Pièce 6 – dossier M.W

un membre de l'équipe ne fait pas ce qu'il est supposé faire, c'est toute l'équipe qui en pâtit.

- *Dès le début, je t'avais expliqué que ton rôle était de soulager S. afin que de mon côté je puisse me décharger de certaines de mes tâches chez S. Tu m'as expliqué avoir l'impression d'être l'assistante de l'assistante. Mais c'est bien la raison pour laquelle tu avais été engagée et cela t'avait pourtant été expliqué lors de l'entretien de recrutement. Tant que S. n'était pas soulagée, moi je ne pouvais pas me décharger. Il n'y a rien de rabaissant à être l'assistante de l'assistante. Quand S. est débordée, je n'hésite pas à faire des photocopies pour elle ou à débarrasser la salle de réunion. Je n'y vois rien de rabaissant. Par contre, il est vrai que je ne suis pas censée consacrer mon temps à ces tâches, d'où le recrutement d'une personne pour aider S.*
- *J'ai dû te faire la remarque au sujet de la salle de réunion qui n'était pas débarrassée. A plusieurs reprises j'ai dû le faire moi-même, je n'avais donc plus le temps de préparer correctement la réunion suivante. S. a aussi dû te faire la remarque.*
- *Les plantes n'étaient pas arrosées, certaines sont mortes. Tu m'as répondu que chez toi, tu n'arroses les plantes qu'une fois par mois. Mais chaque plante est différente, et lorsque l'on voit les plantes jaunir, on se doute qu'elles manquent d'eau. J'adore arroser les plantes et ne vois à nouveau rien de rabaissant là-dedans, si j'avais plus de temps je le ferais avec plaisir car cela a un effet relaxant. J'ai dû vite enlever les feuilles mortes de la plante de la salle d'attente tellement c'était visible. Cela donne une mauvaise image aux clients.*
- *L'aquarium non plus n'était pas nettoyé. Nous avons deux poissons rouges pour égayer le bureau. Ce sont de petits êtres vivants. Tu n'as pas non plus nettoyé l'aquarium mais à un certain moment cela peut les mettre en danger. Lors de ton échange vif avec S., tu lui as fait remarquer que tu avais déjà nettoyé 3 fois l'aquarium, mais cela fait une moyenne d'une fois par mois. Ce n'est pas suffisant, l'aquarium devenait vert. C'était pourtant visible.*
- *Lorsque tu répondais au téléphone tu soufflais. Certains clients nous ont demandé s'ils nous dérangent. Cela donne une mauvaise image du bureau aux clients.*
- *Un client a appelé pour prévenir qu'il serait en retard, tu as pris l'appel mais tu n'as prévenu personne (...) de ce retard. Or si le client prévient c'est justement pour que nous puissions adapter notre agenda ou annuler si un autre engagement est prévu et que le temps disponible n'est plus suffisant. C'est une question d'organisation.*
- *Quand je m'adressais à toi, il fallait que je prononce ton prénom plusieurs fois pour que tu lèves la tête. Un peu comme si je te dérangeais. Le matin lorsque j'arrivais, je disais bonjour, tu répondais bonjour mais sans te*

retourner pour me regarder. Lorsque je te l'ai dit, tu m'as dit que ce n'était pas vrai. Tu m'as même répondu que tu avais été un peu choquée le jour où, excédée je l'avoue, je t'ai demandé de me regarder. Car tu ne comprenais pas pourquoi je te faisais une telle remarque. Peut-être étais-tu juste concentrée et tu ne t'en rendais pas compte ? Mais cela ne se fait pas.

- *Lorsque tu devais renommer des fichiers pour les sauver dans notre système, tu utilisais des diminutifs (familiers). On ne peut pas faire ça. Il faut les renommer avec le nom complet et officiel des clients. Ces fichiers sont utilisés à des fins officielles, tu le savais pourtant. Si nous devons renommer nous-mêmes à chaque fois les fichiers avant de les envoyer, il s'agit d'une perte de temps. Et certains clients n'auraient peut-être pas aimé voir qu'on leur donne des diminutifs (tout aussi affectueux soient-ils).*
- *Je me suis retrouvée avec un mur de boîtes à archives occultant totalement les fenêtres du bureau. S'il est vrai que je t'avais dit de ne pas aller dans le local à archives en janvier car il faisait trop froid, je m'attendais à ce qu'en février, certaines boîtes soient descendues. Elles ne l'ont été qu'en mars lors de la panne informatique et à ma demande.*
- *J'ai parcouru les mails reçus pendant la période TVA car j'ai fini par connaître les habitudes des clients. Certains clients n'avaient pas envoyé leurs documents ce qui me semblait bizarre. J'ai donc revérifié les mails et j'ai constaté que certains mails n'avaient pas été imprimés. Le suivi des mails n'était donc pas systématique, l'organisation n'était donc pas étanche. Il s'agit d'un grave manquement de ta part dont les conséquences auraient pu être importantes en termes de responsabilité. Des documents nous avaient été envoyés, le mail était marqué comme imprimé, mais les documents n'étaient pas imprimés. J'ai dû repasser tous les mails en revue car il en va de notre responsabilité. Et je peux te garantir qu'en période de TVA, j'ai très peu de temps.*
- *Il s'agissait de ton premier « vrai » emploi, Comme expliqué je m'attendais à une plus grande assiduité. Or, alors que je pensais que tu commencerais le 2 janvier, S. m'informe que tu ne peux commencer que le 7 janvier car tu es en vacances. Pourquoi ne me l'as-tu pas dit plus tôt? Ensuite le 7 janvier, tu n'es pas venue car tu avais une gastro si ma mémoire est bonne. Tu n'as réellement commencé que le 9 janvier. Il faut avouer qu'il y a mieux comme commencement. Ensuite, tu t'es absentée pour ta soeur et pour soigner ton chien. A chaque fois tu as prévenu, à chaque fois il y avait une raison valable que je ne critique absolument pas. Mais tu venais de commencer, ces absences ne démontraient pas un réel engagement de ta part.*
- *Il semblait que tu savais que ton père était client (...), mais tu ne me l'as pas dit à l'entretien de recrutement, je n'ai appris que bien plus tard que tu le savais. J'aurai préféré que tu me le dises.*
- *Tu t'adressais à moi avec un ton très directif. Je t'ai fait la remarque. Tu m'as répondu que tu ne trouvais pas et que tu étais comme ça. Comme*

expliqué, un ton directif est à éviter, surtout si l'on s'adresse à son employeur.

- *Tu m'as expliqué que parfois tu te demandais pourquoi nous t'avions engagée car tu n'avais pas assez de travail. Et bien du travail il y en a et énormément. Si j'ai décidé d'engager quelqu'un c'est justement pour ça. Mais il faut accepter de faire toutes les tâches et réellement toutes les tâches. Et s'il y a un creux, on classe, on prend les dossiers, on les parcourt pour apprendre et se familiariser. On ne peut pas reprocher à S. ne pas expliquer si elle est débordée. On essaie d'apprendre par soi-même et on ne se dit pas: je ne sais pas donc je ne fais pas. On ne peut pas dire qu'on n'a pas assez de travail si certaines tâches basiques ne sont pas faites.*
- *Lorsque nous étions en Suisse chez un client, S. a pris l'initiative de t'envoyer un SMS pour s'assurer que tout se passait bien au bureau. Tu ne lui as jamais répondu. S. a commencé à s'en inquiéter et m'en a fait part. J'ai aussi commencé à sérieusement m'inquiéter. A son retour, voyant que rien de grave ne s'était produit elle t'a demandé pourquoi tu n'avais pas répondu. Tu lui as alors dit: "j'étais au téléphone et j'ai oublié". Mais moi en tant que responsable je me suis inquiétée ce jour-là, un simple sms disant "tout est OK" m'aurait permis d'être plus rassurée. Il s'agit là, à tout le moins et entre autres, d'une faute de ta part, si ce n'est un manque de conscience professionnelle.*
- *Tu t'es adressée à S. avec un ton très direct, en lui disant : "qui a décidé que c'était à moi de faire ça ?" Tu as aussi dit: "je ne vais tout de même pas aller jusqu'à la salle de réunion pour voir s'il y a de la vaisselle". Mais (...), moi je le fais et je suis pourtant la "patronne", Il n'y a rien de rabaissant et je t'avais bien expliqué que cela faisait partie des tâches à l'entretien de recrutement. Je t'avoue que je ne comprends toujours pas aujourd'hui pourquoi tu prenais cela si mal.*
- *J'étais dans la cuisine à ce moment-là, j'ai donc tout entendu de l'incident, du début à la fin. Tu avais été recrutée pour soulager S., pas pour lui reprocher le fait qu'elle te demande de taire certaines tâches qui ne te plaisaient pas ou qui te donnaient l'impression d'être rabaissée. Lorsque tu as quitté le bureau de S., tu m'as vue dans la cuisine. Tu savais donc que j'avais tout entendu.*
- *Tu m'as aussi dit que tu n'appréciais pas que S. efface ton nom d'un brouillon de mail et qu'elle mette le sien. Encore une fois, ça n'a rien d'anormal. Je le fais aussi pour certains mails préparés par S. Si le client me demande quelque chose, il s'attend à ce que ce soit moi qui réponde. Je relis le mail préparé, puis je signe M. Le fait que S. ait effacé ton nom pour mettre le sien veut dire qu'elle accepte ton contenu, pas qu'elle te rabaisse.*
- *Tu m'as aussi dit ne pas avoir apprécié le fait que S. ne te donne pas le code informatique du réseau. Mais il lui est interdit de le communiquer à qui que ce soit, nous sommes soumis à des règles de confidentialité, le réseau est*

sécurisé. Ton PC avait juste un souci de synchronisation avec le NAS. Il suffisait qu'on le reconnecte et c'était réglé. Il aurait suffi que tu t'installés sur un autre PC au lieu de t'imaginer qu'il y avait mauvaise intention de S. à ton égard. Car il n'y en avait pas. D'ailleurs le problème a vite été résolu par la suite.

- Pendant ton passage (...), il y a eu deux périodes TVA. Or les périodes TVA sont les plus chargées, on ne sait plus où donner de la tête. Il faut tout vérifier sous peine de rater un délai. J'ai donc décidé d'attendre la fin de la période tva pour te licencier, d'abord les TVA. Mais comme expliqué, ma décision était prise et elle s'imposait objectivement à moi. J'ai attendu la fin de la période TVA car avant je n'avais tout simplement pas le temps, tu le sais, je n'avais quasi aucune minute à moi.

J'espère que cette liste te permettra de comprendre les raisons de ma décision et t'aidera dans tes challenges professionnels futurs. Tu m'as toi-même dit que tu n'aimais pas et que tu ne te sentais pas heureuse dans la fonction. Chaque expérience permet d'apprendre.

Le monde des fiduciaires est soumis à des délais stricts, à des législations strictes, ce n'est pas un monde où l'on s'amuse. Il faut accepter cela.

En outre, quand on commence un nouveau job, il est préférable de s'adapter au job, pas l'inverse. Ici tu as très rapidement montré ta non-satisfaction. Si nous te demandions de faire certaines choses, c'est parce que notre activité nous le demande, pas par plaisir. C'est comme ça qu'une entreprise survit, en faisant ce qu'on attend d'elle. Si en son sein, des personnes remettent cela en question, c'est toute l'entreprise qui se trouve déstabilisée.

J'espère que tu garderas toutefois un bon souvenir de ton expérience (...). J'ai pris le temps de rédiger ce document pour tu puisses l'utiliser à bon escient. Si nécessaire, S. pourra également attester de ce dont elle a été témoin. Si on te fait une remarque ou si l'on te donne une instruction, on ne cherche pas forcément le conflit, il faut vraiment s'ôter cela de l'esprit car alors tu ne réponds plus aux exigences de la fonction. Si on te demande de faire quelque chose, on ne cherche pas à te rabaisser. Il faut prendre du plaisir dans ce que l'on fait.

Cordialement, (...) »

Le 29.10.2019, le conseil de M.W a mis en demeure la SPRL de de lui payer une indemnité en raison du fait que le licenciement était fondé sur son état de grossesse³⁸.

³⁸ Pièce 7 – dossier M.W

Par une requête du 3.12.2019, M.W a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles du présent litige.

Par jugement du 12.3.2021, le tribunal a fait en partie droit aux demandes de M.W.

Par une requête reçue au greffe de la cour de céans le 21.5.2021, la SPRL a interjeté appel dudit jugement.

3. Les demandes originaires et le jugement dont appel

3.1. Les demandes

M.W demandait au tribunal de dire pour droit que son licenciement est irrégulier et non-fondé et, en conséquence, de condamner la SPRL au paiement des sommes suivantes :

- à titre principal :
 - 11.454,00 € à titre d'indemnité de protection de la maternité, à majorer des intérêts légaux à partir du 26.4.2019 jusqu'à complet paiement ;
 - 11.454,00 € à titre d'indemnité de discrimination fondée sur le sexe, à majorer des intérêts légaux à partir du 26.4.2019 jusqu'à complet paiement ;
 - les dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 2.400,00 € ;
- à titre subsidiaire, dans l'éventualité où M.W venait à succomber, limiter la condamnation à l'indemnité de procédure réduite à son minimum, soit un montant de 1.200,00 €.

3.2. Le jugement du 12.3.2021

Le premier juge a statué comme suit :

« Statuant contradictoirement,

- *Déclare la demande recevable et partiellement fondée.*

Par conséquent,

- *Condamne la défenderesse au paiement de la somme de 11.454,00 € à titre d'indemnité de protection de la maternité, montant qu'il convient de majorer des intérêts légaux à partir du 26 avril 2019 jusqu'à complet paiement.*

- *Déboute la demanderesse de sa demande d'indemnité sur base d'une discrimination fondée sur le sexe.*
- *Condamne la défenderesse aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 1.200,00 € outre les 20,00 € pour la requête.*
- *Déclare le jugement exécutoire nonobstant tout recours et sans caution.*

(...) »

4. Les demandes en appel

4.1. La SPRL demande à la cour de dire l'appel recevable et fondé et, par conséquent, de :

- réformer le jugement entrepris en qu'il a déclaré fondée la demande de M.W relativement au paiement d'une indemnité de protection de la maternité et, émendant et faisant ce que le premier juge eut dû faire :
 - déclarer l'appel recevable et fondé ;
 - déclarer la demande originaire recevable, mais non fondée ;
- confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré non fondé la demande de M.W relative au paiement d'une indemnité de discrimination fondée sur le sexe.
- condamner M.W au paiement des dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure de base pour chaque instance (5.600,00 € au total).

4.2. Formant appel incident, M.W demande quant à elle à la cour de :

- à titre principal
 - confirmer le jugement *a quo* en ce qu'il a déclaré fondée la demande de M.W relative paiement de l'indemnité de protection de la maternité et, partant :
 - ✓ débouter la SPRL de son appel ;
 - ✓ octroyer à M.W la somme de 11.454 € à titre d'indemnité de protection de la maternité, montant qu'il convient de majorer des intérêts légaux à partir du 26.4.2019 ;
 - ✓ dire pour droit que cette indemnité répare exclusivement un préjudice moral ;
 - réformer le jugement *a quo* en ce qu'il a déclaré non fondée la demande de M.W relative au paiement de l'indemnité de discrimination fondée sur le sexe et, partant :
 - ✓ dire l'appel incident formé par voie de conclusions principales recevable et fondé ;

- ✓ octroyer à M.W la somme de 11.454 € à titre d'indemnité de discrimination fondée sur le sexe, montant qu'il convient de majorer des intérêts légaux à partir du 26.4.2019 ;
- condamner la SPRL aux dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 5.200 € (2.600 + 2.600).
- à titre subsidiaire, dans l'éventualité où M.W viendrait à succomber sur ses demandes, limiter la condamnation à l'indemnité de procédure réduite à son minimum, soit un montant de 1.200,00 €.

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. Il en va de même de l'appel incident formé par la voie des premières conclusions.

6. Sur le fond

6.1. Quant à l'indemnité de protection de la femme enceinte

6.1.1. Cadre légal et principes

L'article 40 de la loi du 16.3.1971 sur le travail dispose que :

« Sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, en ce inclus la période de huit semaines durant laquelle la travailleuse doit prendre, le cas échéant, ses jours de congé de repos postnatal. »

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. A la demande de la travailleuse, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1er, ou à défaut de motif, l'employeur payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail. »

Cette disposition assure en droit belge la transposition de la directive 92/85/CEE du Conseil du 19.10.1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE)³⁹.

A travers son article 10, la directive 92/85/CEE comporte en effet une disposition interdisant le licenciement de la travailleuse enceinte pendant une période de protection allant du début de la grossesse jusqu'à la fin du congé de maternité. L'article 10 énonce ainsi que :

« En vue de garantir aux travailleuses , au sens de l'article 2, l'exercice des droits de protection de leur sécurité et de leur santé reconnus dans le présent article, il est prévu que :

- 1) les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement des travailleuses , au sens de l'article 2, pendant la période allant du début de leur grossesse jusqu'au terme du congé de maternité visé à l'article 8 paragraphe 1, sauf dans les cas d'exception non liés à leur état, admis par les législations et/ou pratiques nationales et, le cas échéant, pour autant que l'autorité compétente ait donné son accord ;*
- 2) lorsqu'une travailleuse , au sens de l'article 2 , est licenciée pendant la période visée au point 1 , l'employeur doit donner des motifs justifiés de licenciement par écrit ;*
- 3) les États membres prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleuses , au sens de l'article 2, contre les conséquences d'un licenciement qui serait illégal en vertu du point 1. »*

L'interdiction de licencier érigée en principe par l'article 10 de la directive 92/85/CEE tend à apporter une réponse préventive aux effets dommageables sur la situation physique et psychique des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes que peut avoir pour ces travailleuses le risque d'être licenciée pour des raisons liées à leur état⁴⁰. *« C'est précisément en considération du risque qu'un éventuel licenciement fait peser sur la situation physique et psychique des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes, y compris du risque particulièrement grave d'inciter la travailleuse enceinte à interrompre volontairement sa grossesse, que le législateur de l'Union a, en vertu de l'article 10 de la directive 92/85, prévu une protection particulière pour la femme en édictant l'interdiction de licenciement pendant la période allant du début de la grossesse jusqu'au terme du congé de maternité »*⁴¹.

³⁹ <https://eur-lex.europa.eu>

⁴⁰ V. considérants de la directive 92/85/CEE

⁴¹ CJUE, 11.11.2010, Danosa, C-232/09, point 60, [curia.europa.eu](https://eur-lex.europa.eu)

Les dérogations au principe d'interdiction de licenciement doivent demeurer « *exceptionnels* »⁴² et les motifs non liés à l'état de la travailleuse doivent être des « *motifs justifiés de licenciement* »⁴³.

En vertu du principe d'interprétation conforme du droit interne au droit de l'Union, l'application faite de l'article 40 de la loi du 16.3.1971 doit s'accorder avec l'article 10 de la directive 92/85/CEE. Les juridictions nationales sont effectivement tenues, dans toute la mesure du possible, de donner à la loi interne applicable une interprétation conforme aux exigences du droit de l'Union, ce qui doit leur permettre « *d'assurer, dans le cadre de leurs compétences, la pleine efficacité du droit communautaire lorsqu'elles tranchent les litiges dont elles sont saisies* »⁴⁴ et ce qui inclut aussi pour elles l'obligation « *de modifier, le cas échéant, une jurisprudence établie si celle-ci repose sur une interprétation du droit national incompatible avec les objectifs d'une directive* »⁴⁵.

Il découle ainsi de l'article 40 de la loi du 16.3.1971 que l'interdiction de licencier la travailleuse enceinte n'est pas absolue, puisque l'employeur peut rompre le contrat de travail pendant la période de protection lorsque le licenciement est fondé sur des motifs qui n'ont aucun rapport avec l'état physique de la travailleuse résultant de sa grossesse⁴⁶. Ces motifs doivent toutefois être « justifiés ».

En revanche, lorsque les motifs invoqués à l'appui du licenciement n'apparaissent pas comme étrangers à l'état physique résultant de la grossesse (ou de l'accouchement) ou s'ils ne sont pas justifiés, le mécanisme protectionnel jouera pleinement et l'employeur devra à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail.

Les motifs admissibles doivent être totalement étrangers à l'état de grossesse, de sorte que reste interdit un licenciement fondé pour partie sur des motifs étrangers à la grossesse et pour partie sur des motifs liés à celle-ci⁴⁷.

Il revient au préalable à la travailleuse de prouver qu'elle avait informé son employeur de sa grossesse⁴⁸, peu importe la manière dont il a pu être informé, l'information n'est soumise à aucune exigence de forme⁴⁹, une constatation *de visu* de la grossesse pouvant se révéler

⁴² CJCE, 11.10.2007, Paquay, C-460/06, point 31, curia.europa.eu

⁴³ Article 10.2, directive 92/85/CEE

⁴⁴ CJCE, 4.7.2006, Adeneler, C-212/04, point 109, curia.europa.eu

⁴⁵ CJUE, 14.5.2019, CCOO c. Deutsche Bank, C-55/18, point 70, curia.europa.eu

⁴⁶ CT Bruxelles, 6^e ch. extr., 31.7.2012, R.G. n°2010/AB/848, p.7

⁴⁷ V. en ce sens aussi : CT Mons, 1^{ère} ch., 26.10.2018, R.G. n°2016/AB/160, *J.T.T.*, 2019, p.266

⁴⁸ v. en ce sens : CT Bruxelles, 23.2.2005, *Chron. D.S.*, 2005, p.341

⁴⁹ V. aussi en ce sens : CT Bruxelles, 4^e ch., 9.10.2019, R.G. n°2017/AB/1072

suffisante. Cette preuve rapportée, c'est alors à l'employeur qu'incombe la charge de la preuve des motifs du licenciement, de leur réalité et du lien causal avec le licenciement.

6.1.2. Application

6.1.2.1. Le premier juge a fait droit à la demande pour les motifs suivants :

- la SPRL ne prouve pas les éléments qu'elle invoque pour justifier le licenciement ;
- M.W dépose des témoignages très éclairants qui contredisent ceux déposés par la SPRL ;
- M.W a prouvé que la plupart de ses absences étaient justifiées par un certificat médical ;
- l'attestation de Madame K. ne peut être retenue comme probatoire vu les liens qu'elle entretenait avec Madame A. et son état de subordination vis-à-vis d'elle ;
- il n'est pas prouvé que la décision de licencier a été prise le 12.4.2019 ;
- eu égard à la temporalité des faits et à l'attestation rédigée par Monsieur H. *in tempore non suspecto*, Madame A. avait parfaitement conscience de la grossesse de M.W au moment du licenciement et celui-ci est lié à cette grossesse ;
- nul doute que l'annonce de la grossesse fut l'élément déclencheur de la décision de licencier ;
- beaucoup de reproches faits après le licenciement, dans la lettre de motivation du licenciement, sont inconsistants, non vérifiables ou non établis, vu que : la SPRL n'a adressé aucun reproche par écrit à M.W au cours de l'occupation (notamment le fait de sauvegarder des fichiers en utilisant des diminutifs) ; le contrat ne prévoyait pas que M.W devait effectuer des tâches ménagères ; d'autres motifs du licenciement ne sont pas établis (le fait de souffler au téléphone, le fait que Madame A. devait prononcer plusieurs fois son nom avant que M.W ne lève la tête lorsqu'elle s'adressait à elle).

6.1.2.2. La SPRL maintient que la décision de licencier a été prise pour des motifs étrangers à la grossesse de M.W.

6.1.2.3. La cour entend passer en revue ces différents motifs tels que présentés dans la lettre de la SPRL du 3.6.2019, à savoir⁵⁰ :

- M.W se refusait à exécuter différentes tâches d'entretien ou s'en acquittait mal : débarrasser la salle de réunion(Madame K. a dû faire la remarque), arroser les

⁵⁰ V. la lettre de la SPRL du 3.6.2019, pièce 6 – dossier M.W

plantes (certaines sont mortes), nettoyer l'aquarium (le nettoyer une fois par mois en moyenne était insuffisant et il devenait vert).

M.W ne conteste pas qu'elle n'avait pas la même vision que son employeur sur la nature des tâches qui lui incombait. Elle défend ainsi encore à l'audience qu'elle n'était pas contractuellement tenue d'effectuer ces différentes tâches d'entretien ou de rangement. Le refus allégué d'exécuter ce type de tâche ou le fait de mal s'en acquitter est donc en adéquation avec l'actuelle posture procédurale de M.W. et peut être retenu comme établi.

Toutefois, la cour observe que M.W a été engagée en qualité d'assistante administrative. Le contrat de travail ne comporte aucune référence à des tâches d'entretien ou de ménage. Bien plus, il prévoit expressément que M.W pourrait être amenée à effectuer d'autres tâches que celles qui correspondent à ses compétences professionnelles, mais il devra alors s'agir de « *tâches administratives en général* ». Au demeurant, les parties sont opposées en fait sur ce qui se serait dit au cours de l'entretien d'embauche et la SPRL n'est pas en mesure d'en établir la teneur. Dans un contexte de tension avérée entre M.W et Madame K., cette dernière parlant même d'une « *dispute* » à propos de l'incident du 12.4.2019⁵¹, la cour n'accorde qu'un faible crédit aux déclarations de Madame K. concernant les faits litigieux. Il est aussi indifférent en la cause que la remplaçante de M.W se serait vu, elle, attribuer par la suite de telles tâches d'entretien et de ménage.

Dans ce cadre particulier, la cour juge que les refus ou réticences imputés à M.W ne peuvent être qualifiés de « *motifs étrangers* » au sens de l'article 40 de la loi du 16.3.1971, vu que leur simple invocation contrevient au principe d'exécution de bonne foi des conventions inscrit à l'article 1134, anc. CCiv., et est en même temps contraire à l'objectif de protection que poursuit l'article 10 de la directive 92/85/CEE. Autoriser l'employeur à fonder la décision de licencier la travailleuse enceinte sur pareil motif injustifié reviendrait à priver l'article 40 de son effet utile et pourrait engendrer un risque de contournement de l'interdiction au détriment des droits consacrés par la directive 92/85/CEE.

Surabondamment, la SPRL n'établit pas le lien causal avec la décision de licencier mise en œuvre précisément le 26.4.2019. Et quand bien même ce lien causal serait vérifié, cela n'exclurait pas que l'état de grossesse de M.W aurait au moins servi de déclencheur à la décision litigieuse, étant entendu que la preuve n'est pas rapportée à suffisance de droit que cette décision avait déjà été prise dès le 12.4.2019.

- M.W s'est adressée à Madame K. avec un ton très direct, en lui disant : « *qui a décidé que c'était à moi de faire ça ?* » et « *je ne vais tout de même pas aller jusqu'à la salle de réunion pour voir s'il y a de la vaisselle* ».

⁵¹ Attestation de Madame K. du 17.3.2020, pièce 11 – dossier SPRL

La SPRL semble se référer ici exclusivement à l'attestation de Madame K. du 17.3.2020 qu'elle verse en pièce 11 de son dossier⁵². Pour les raisons déjà exposées *supra*, il n'y a pas lieu de donner davantage de crédit aux déclarations de Madame K. qu'à celles de M.W qui les conteste.

La réalité du motif n'est pas établie.

- M.W s'adressait à Madame A. avec un ton très directif

Ce motif n'est pas plus établi que le précédent et ce pour les mêmes raisons.

- Lorsque M.W répondait au téléphone, elle soufflait et certains clients ont même demandé s'ils dérangent.

La SPRL s'appuie à cet endroit à la fois sur les propres affirmations unilatérales de sa gérante, Madame A., qui sont dépourvues de la moindre valeur probante⁵³, et sur l'attestation précitée de Madame K. du 17.3.2020 qui n'est pas plus relevante⁵⁴.

La réalité du motif n'est pas établie.

- Un client a appelé pour prévenir qu'il serait en retard, M.W a pris l'appel, mais n'a prévenu personne de ce retard.

Le fait est contesté par M.W et n'est étayé par aucune pièce en dehors des affirmations unilatérales de Madame A.⁵⁵.

La réalité du motif n'est pas établie.

- Il fallait que Madame A. prononce son nom plusieurs fois pour que M.W lève la tête lorsqu'elle s'adressait à elle.

Le fait est contesté par M.W et n'est étayé par aucune pièce du dossier de la SPRL. L'expérience personnelle de Madame K. relayée à ce propos dans les conclusions de la SPRL⁵⁶ ne dit rien du fait dénoncé et qui concernerait, lui, Madame A.

La réalité du motif n'est pas établie.

⁵² Conclusions additionnelles et de synthèse SPRL, p.39

⁵³ V. aussi en ce sens à propos d'une attestation délivrée par l'organe de la société : CT Bruxelles, 4^e ch., 9.10.2019, R.G. n°2017/AB/1072, p.9

⁵⁴ Conclusions additionnelles et de synthèse SPRL, p.37

⁵⁵ Conclusions additionnelles et de synthèse SPRL, pp. 37-38

⁵⁶ Conclusions additionnelles et de synthèse SPRL, p.38

- Lorsque M.W devait renommer des fichiers pour les sauvegarder dans le système, elle utilisait des diminutifs (familiers), ce qui n'était pas permis.

M.W conteste avoir utilisé des mots familiers pour nommer des fichiers. La SPRL ne prend pas la peine non plus de produire la moindre pièce qui illustrerait le grief. Il n'est fait état d'aucune procédure particulière d'enregistrement des fichiers qui permettrait de vérifier ce qui était ou non permis de faire.

La réalité du motif n'est pas établie.

- Madame A. s'est retrouvée devant un mur de boîtes à archives occultant totalement les fenêtres du bureau. M.W devait en principe descendre ces boîtes dans le local à archives en février, mais elle ne l'a fait qu'au mois de mars et à la demande de Madame A.

Le fait est contesté par M.W et n'est étayé par aucune pièce du dossier de la SPRL. Il n'est trace aussi d'aucun avertissement.

La réalité du motif n'est pas établie.

- Le suivi des mails n'était pas systématique et M.W n'a pas imprimé certains mails.

M.W conteste fermement ce reproche. Les dires de la SPRL ne sont corroborés par aucune pièce du dossier. La SPRL s'abstient d'identifier les courriels concernés. Il n'est à nouveau trace d'aucun avertissement.

La réalité du motif n'est pas établie.

- M.W a manqué d'assiduité, ce qui s'est manifesté par différentes absences, même si à chaque fois M.W a prévenu et avait une raison valable :
 - alors qu'elle devait commencer son contrat le 2.1.2019, la date d'effet a été reportée au 7.1.2019 (pour cause de vacances) et M.W n'est pas venue les 7 et 8.1.2019 (problème gastro) ;
 - M.W s'est ensuite absentée pour sa soeur et pour soigner son chien.

Le report de la prise d'effet du contrat du 2 janvier au 7 janvier n'est confirmé par aucune pièce du dossier et est contesté par M.W. Celle-ci ne conteste par contre pas les absences qui ont suivi son entrée en service. La SPRL ne les pointe pas toutes dans la lettre du 3.6.2019. Les absences visées sont toutes concentrées sur le premier mois d'occupation, à l'exception de l'absence pour soigner le chien qui remonte au 15.3.2019. La SPRL reconnaît elle-même dans sa lettre du 3.6.2019 que M.W avait prévenu à chaque fois et qu'elle avait une raison valable. Les fiches de paie ne font par ailleurs état d'aucune absence injustifiée.

La cour ne voit pas comment il peut en être déduit de façon objective un quelconque manque d'assiduité.

La réalité du motif n'est pas établie. Quand bien même le serait-elle, la SPRL n'établit pas le lien causal avec la décision de licencier mise en œuvre près d'un mois et demi plus tard.

- M.W n'a pas signalé que son père était client de la SPRL.

Ce fait est contesté et non établi.

Surabondamment, le motif manque d'une réelle justification et ne peut dès lors être qualifié de « *motifs étrangers* » au sens de l'article 40 de la loi du 16.3.1971. Quand bien même s'agirait-il là d'un motif autorisé, la SPRL n'établit pas le lien causal avec la décision de licencier.

- M.W a expliqué à Madame A. qu'elle se demandait pourquoi on l'avait engagée, vu qu'elle n'avait pas assez de travail, alors qu'il y avait du travail en suffisance et qu'il fallait simplement accepter de faire toutes les tâches.

La réalité du motif n'est pas établie.

- Alors que Madame A. et Madame K. se trouvaient chez un client en Suisse, M.W n'a donné aucune suite au SMS que Madame K. lui a adressé pour s'assurer que tout allait bien.

La SPRL situe ce fait à la date du 5.4.2019. Aucune pièce du dossier ne le corrobore et M.W le conteste. En tout état de cause la SPRL n'établit pas le lien causal avec la décision de licencier.

- M.W a très rapidement montré son insatisfaction.

Il s'agit là d'une appréciation générale, subjective et non autrement étayée.

La réalité du motif n'est pas établie.

6.1.2.4. Au vu des développements qui précèdent, la cour juge que la SPRL ne rapporte pas la preuve de ce qu'elle a mis fin à la relation de travail pendant la période de protection pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse de M.W.

En tout état de cause, considérant la chronologie des faits et singulièrement la quasi-simultanéité de l'annonce de la grossesse et de la notification du congé, la cour ne peut se départir de l'idée que la grossesse a au moins servi de déclencheur à la décision de licencier,

ce qui suffit pour mobiliser pleinement le mécanisme protectionnel de l'article 40 de la loi du 16.3.1971 et fonder ainsi la demande d'indemnité formulée par M.W.

Il n'échappe d'ailleurs pas à la cour que M.W a été absente pour la dernière fois du 15 au 17.4.2019, qu'elle prétend de manière plausible qu'il s'agissait d'une incapacité de travail liée à sa grossesse⁵⁷, que la gérante de la SPRL évoque elle-même cette absence pour « *maladie* » dans un courriel du 24.4.2019 adressé à 12h02 à son secrétariat social et que la même gérante relie aussitôt après cette absence à la décision de licencier en ces termes⁵⁸ : « *j'ai donc décidé de la licencier* ».

De manière encore plus significative, dans le courriel suivant du 25.4.2019 toujours à l'attention de son secrétariat social, la gérante de la SPRL n'hésite pas à anticiper de futures incapacités de travail justifiées par l'état de grossesse de M.W pour expliquer qu'elle ne peut pas postposer le licenciement⁵⁹ : « (...) *Et même si je donne maintenant des avertissements, elle va prétendre que sa grossesse ne lui permet pas de faire telle ou telle chose et elle se mettra en maladie juste suffisamment pour ne pas passer à la mutuelle. Et en attendant ma petite structure sera lourdement pénalisée financièrement et en termes d'organisation (...)* »

C'est en définitive sans convaincre et de manière non déterminante que la SPRL affirme que la décision de licencier avait en réalité déjà été prise suite à l'incident du 12.4.2019, mais qu'il aurait été décidé d'attendre la fin de la période TVA pour y procéder.

La demande d'une indemnité de protection chiffrée forfaitairement à 11.454 € (soit 22.909,81 € x 6/12) en application de l'article 40, al.3, de la loi du 16.3.1971, est partant fondée. Ce montant n'est pas contesté par la SPRL.

L'appel principal est rejeté.

6.2. Quant à l'indemnité en raison d'une discrimination fondée sur le sexe

6.2.1. Discrimination : textes, principes, régime probatoire et indemnisation

⁵⁷ Conclusions de synthèse M.W, p.13

⁵⁸ Pièce 38 – dossier SPRL

⁵⁹ Pièce 38 – dossier SPRL

6.2.1.1. Textes et principes

Au niveau du droit communautaire, dans un souci de clarté, la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5.7.2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail organise une refonte complète des dispositions visant à assurer l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et qui étaient jusque-là contenues dans les instruments suivants :

- la directive 76/207/CEE du Conseil du 9.2.1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail ;
- la directive 86/378/CEE du Conseil du 24.7.1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale ;
- la directive 75/117/CEE du Conseil du 10.2.1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins ;
- la directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.

L'article 14.1.c), de la directive 2006/54/CE interdit plus particulièrement toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe dans les secteurs public ou privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne « *les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement ainsi que la rémunération, comme le prévoit l'article 141 du traité* ».

Il ressort des considérants 29 et 30 de cette directive 2006/54/ que :

« (29) La mise en place de procédures judiciaires ou administratives adéquates pour faire respecter les obligations imposées par la présente directive est essentielle à la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement.

(30) L'adoption de règles relatives à la charge de la preuve joue un rôle important en ce qui concerne la possibilité de mettre effectivement en œuvre le principe de l'égalité de traitement. Comme la Cour de justice l'a affirmé, il convient donc de prendre des dispositions de telle sorte que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse dès qu'il existe une apparence de discrimination, sauf pour les procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance nationale compétente. Il y a toutefois lieu de préciser que l'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte demeure de la compétence de l'instance nationale concernée, conformément au droit national et/ou

aux pratiques nationales. En outre, il revient aux États membres de prévoir, quel que soit le stade de la procédure, un régime probatoire plus favorable à la partie demanderesse. »

Ces considérants trouvent écho dans l'article 19.1. qui dispose que :

« Les États membres, conformément à leur système judiciaire, prennent les mesures nécessaires afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement. »

La loi du 10.5.2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (ci-après « loi genre ») transpose en droit belge les principes prédécrits issus du droit communautaire et a pour objectif de créer « *un cadre général pour lutter contre la discrimination sur base du sexe* »⁶⁰, notamment au niveau de la « *relation de travail* » et s'applique ainsi, entre autres, aux « *conditions pour l'accès à l'emploi* », ce qui comprend aussi les « *dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail* »⁶¹.

La CCT n°95 du 10.10.2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail complète l'édifice. Elle entend empêcher « *toute discrimination fondée sur l'âge, le sexe ou l'orientation sexuelle, l'état civil, le passé médical, la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, les convictions politiques ou philosophiques, le handicap, l'affiliation à une organisation syndicale ou à une autre organisation* »⁶². Elle pose le principe de l'égalité de traitement « *tout au long de la relation de travail, à savoir, la relation qui inclut l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement.* »⁶³.

La loi genre interdit toute forme de discrimination, directe ou indirecte⁶⁴. Les discriminations directes et indirectes sont elles-mêmes fonction de distinctions directes ou indirectes.

Selon l'article 5, 6°, de la loi genre, la discrimination directe s'entend de la « *distinction directe, fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la présente loi* ».

La distinction directe est définie par l'article 5, 5°, de la même loi comme étant « *la situation qui se produit lorsque, sur la base du sexe, une personne est traitée de manière moins*

⁶⁰ Article 3 de la loi genre

⁶¹ Article 6, §2, 3°, de la loi genre

⁶² Article 2 de la CCT n°95

⁶³ Article 3 de la CCT n°95

⁶⁴ v. article 13 de la loi genre

favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ».

Pour qu'il y ait distinction et donc discrimination directe, il faut ainsi la réunion de trois éléments⁶⁵ :

- 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.

Le lien causal entre le critère protégé et le traitement défavorable peut n'être que partiel, de sorte qu'une discrimination est susceptible d'être identifiée quand bien même le traitement défavorable est en lien causal à la fois avec le critère protégé et d'autres motifs⁶⁶.

Déjà dans sa version applicable au moment des faits, l'article 4, § 1er, de la loi genre assimilait à une distinction directe fondée sur le sexe « *une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité* ».

Bien qu'établie, une distinction directe peut ne pas être constitutive de discrimination directe fondée sur le sexe, lorsqu'elle est justifiée sur la base d'une des dispositions du titre II de la loi genre intitulé « *Justification des distinctions* », dont l'article 13, §1^{er}, qui dispose que, 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* ».

L'article 13, §2, précise les conditions dans lesquelles il peut être question d'une « *exigence professionnelle essentielle et déterminante* », à savoir lorsque :

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

6.2.1.2. La charge de la preuve

L'article 33, § 1^{er}, aménage la charge de la preuve en ces termes⁶⁷ :

« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, l'Institut ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui

⁶⁵ 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

⁶⁶ CT Bruxelles, 4^e ch., 10.9.2019, R.G. n°2018/AB/23, *J.T.T.*, 2019, p. 482

⁶⁷ C'est la cour qui souligne

permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination ».

S'agissant de la discrimination directe, l'article 33, §2, précise que 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. »*

Plutôt qu'un véritable renversement de la charge de la preuve, l'article 33 de la loi genre instaure un mécanisme de « *partage de la charge de la preuve* »⁶⁸. 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 imputée⁶⁹. 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* »⁷⁰.

6.2.1.3. L'indemnisation

L'article 23, §1^{er}, de la loi genre prévoit la possibilité pour la victime d'une discrimination d'obtenir une indemnisation de son préjudice correspondant à son choix, soit à une somme forfaitaire, soit au dommage réellement subi par elle, auquel cas elle devra prouver l'étendue du préjudice subi.

⁶⁸ Doc. parl., Ch., sess. 2006-2007, n°51-2722/001, p. 34

⁶⁹ v. en ce sens quant à la nécessité d'établir une « *apparence* » à propos d'une discrimination sur la base du sexe : CJCE, 10.3.2005, affaire C-196/02, Nikoloudi, point 74, curia.europa.eu

⁷⁰ CT Bruxelles, 4^e ch., 14.11.2017, R.G. n°2015/AB/532, p.14, inédit

L'indemnité forfaitaire est fixée comme suit par l'article 23, §2, de la loi genre⁷¹ :

- 1° l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixée 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, telle la gravité particulière 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, 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 20, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°.

6.2.2. Application

6.2.2.1. Quant à l'existence d'une discrimination sur la base du sexe

Le premier juge a rejeté la demande d'indemnité pour les motifs suivants :

- aucun élément du dossier ne démontre que le licenciement a été effectué en raison du sexe de M.W ;
- M.W n'apporte aucun élément factuel probant qui ferait présumer une discrimination fondée sur le sexe et une récurrence de traitements défavorables à son égard ;
- elle n'apporte pas non plus la preuve qu'elle serait dans une situation comparable avec celle d'un travailleur n'appartenant pas à son groupe.

Dans son avis oral, le ministère semble avaliser ce raisonnement.

La cour n'est pas du même avis. Elle considère au contraire, au vu de ce qui a été décidé *supra* au point 6.1.2.4., que M.W invoque des faits, au sens de l'article 33, §1^{er}, de la loi genre, qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe. La

⁷¹ C'est la cour qui souligne

décision de mettre fin à la relation de travail paraît en la cause être commandée au moins en partie en considération de l'état de grossesse de M.W.

Il appartient dès lors à la SPRL de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination en dépit de l'apparence, ce qu'elle pourrait faire en démontrant soit que :

- il n'y a pas de distinction fondée sur le critère protégé ;
- la distinction directe observée est justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

La SPRL ne rapporte pas cette preuve.

6.2.2.2. Quant au droit à une indemnité et au cumul des indemnités

Au vu de ce qui précède, M.W est en principe fondée à réclamer sur pied de l'article 23, §2, 2°, de la loi genre, une indemnité forfaitaire équivalente à six mois de rémunération brute, soit la somme brute de 11.454 €.

Les parties s'opposent toutefois sur la question du cumul possible de l'indemnité pour discrimination fondée sur le sexe avec l'indemnité de protection de la femme enceinte.

Pour M.W, les indemnités prévues par l'article 40 de la loi du 16.3.1971 et par l'article 23, §2, 2°, de la loi genre, ne poursuivent pas la même finalité et ne visent pas à réparer les mêmes dommages, de sorte qu'un cumul est possible⁷².

La SPRL soutient pour sa part que, si les deux indemnités sont en principe cumulables, il appartient à M.W de démontrer qu'elle a subi, en raison d'une discrimination sur la base du sexe, un second dommage distinct de celui déjà couvert par l'indemnité de protection de l'article 40 de la loi du 16.3.1971. Faute pour M.W d'en faire la démonstration, la SPRL conclut que la demande est non fondée⁷³.

Le ministère public considère lui aussi que le cumul des indemnités n'est pas permis en l'espèce et ce pour des motifs semblables à ceux avancés par la SPRL.

La cour note, que la loi genre, dans sa version en vigueur au moment des faits, ne contenait aucune règle anti-cumul. Tout au plus l'article 7 prévoyait-il déjà que les dispositions de ladite loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans les

⁷² Conclusions de synthèse M.W, pp. 33-35

⁷³ Conclusions additionnelles et de synthèse SPRL, p.47

relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1, 1°, de la loi du 4.8.1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et qu'en cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi précitée.

De son côté, l'article 40 de la loi du 16.3.1971 ne comporte pas davantage de règle anti-cumul. Tout au contraire, l'employeur qui contrevient à cette disposition est tenu de payer à la travailleuse une indemnité forfaitaire, cela « *sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail* ». *A priori*, l'indemnité due du chef d'un licenciement discriminatoire sur la base du sexe constitue une indemnité due « *en cas de rupture du contrat de travail* ».

Il n'est pas contestable que les dispositions mobilisées ici présentent des finalités différentes.

La cour ne perçoit pas pourquoi, au-delà de ces constats, M.W devrait encore démontrer l'étendue de son dommage en prenant soin d'identifier et de distinguer les dommages distincts subis, cela alors même qu'elle ne réclame qu'une indemnité forfaitaire en application de l'article 23, §2, 2°, de la loi genre et non la réparation du dommage réellement subi.

En l'occurrence, M.W a posé le choix que lui offre l'article 23, §1^{er}, al.2, de la loi genre, d'obtenir une somme forfaitaire censée l'indemniser pour le dommage matériel et moral qu'elle subit en raison de la discrimination dont elle est victime. En optant pour ce mode d'indemnisation, elle est dispensée de toute démonstration quant à l'étendue de son préjudice, ce qui allège de façon substantielle la charge de la preuve et facilite la reconnaissance de son droit. L'accès rendu plus aisé à l'indemnisation a toutefois un prix pour la victime, puisqu'elle accepte que son préjudice puisse ne jamais recevoir une réparation intégrale. Le risque reste toutefois équilibré étant donné que personne ne se souciera jamais de savoir si la réparation forfaitaire qu'elle obtient excède ou se trouve en deçà de ce que lui aurait procuré une réparation réelle.

La cour peut entendre les objections au cumul des indemnités selon lesquelles « *la qualité de femme de la travailleuse enceinte ne peut lui conférer une protection anormalement accrue face à un licenciement* » et l'indemnisation prévue par l'article 23, § 2, 2°, de la loi genre « *ne vise pas à accorder à la femme enceinte une position privilégiée* »⁷⁴. Il n'en demeure pas moins que, déjà en dehors d'une hypothèse de cumul, le régime de l'indemnisation forfaitaire fait précisément abstraction du préjudice réel et n'exclut pas que

⁷⁴ CT Bruxelles, 4^e ch., 3.9.2014, R.G. n°2013/AB/370, *J.T.T.*, 2015, p.388

la victime puisse obtenir une indemnité bien supérieure à celle qui lui aurait été accordée pour réparer son dommage réel.

Toute autre aurait été la position de M.W sur le plan probatoire si elle avait opté pour la réparation du dommage réellement subi, puisque, en ce cas, elle aurait porté le débat sur le terrain de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle comme le permet l'article 23, §1^{er}, al.1^{er}, de la loi genre. Ce n'est que dans ce second cas de figure où l'on tend à la réparation intégrale du dommage que la question devra se poser de savoir si le dommage subi n'est pas déjà couvert par une autre indemnité.

En définitive, subordonner le droit de M.W à l'indemnité forfaitaire visée à l'article 23, §2, 2°, de la loi genre, à la preuve que cette indemnité couvrirait un dommage distinct de celui couvert par l'indemnité de protection déjà accordée en application de l'article 40 de la loi du 16.3.1971, revient à imposer à la victime une condition que la loi ne prévoit pas⁷⁵. De plus, une telle solution prive ces dispositions d'une part de leur effet utile en négligeant la finalité dissuasive qui les sous-tend⁷⁶.

La cour en conclut que le cumul des indemnités en cause est permis.

Surabondamment et quand bien même il faudrait considérer que M.W doit apporter la preuve de dommages distincts, *quod non*, la cour juge que les dommages couverts par les indemnités en cause diffèrent au moins partiellement sous l'angle moral, ce qui en soi devrait suffire pour autoriser le cumul. La violation de l'article 40 de la loi du 16.3.1971 et celle de la loi du 10.5.2007 ont certes toutes deux entraîné le licenciement de M.W, mais le préjudice moral subi suite au licenciement en raison de son état de grossesse, d'une part, et celui subi à la suite de la discrimination fondée sur le sexe, d'autre part, ne coïncident pas, s'agissant d'atteintes différentes à l'intégrité personnelle de M.W⁷⁷.

La cour observe au passage que la loi du 15.11.2022⁷⁸ a inséré un §3 à l'article 23 de la loi genre qui dispose désormais que les « *dommages et intérêts forfaitaires prévus à l'article 23, § 2, peuvent être cumulés avec les indemnités de protection versées à la suite de la rupture d'une relation de travail, sauf disposition contraire imposée par ou en vertu d'une loi* ». S'il n'est évidemment pas question d'en tirer le moindre début d'application au présent litige, il est cependant permis d'y voir une forme de consécration de la solution retenue en l'espèce

⁷⁵ *Contra* : CT Bruxelles, 4^e ch., 25.1.2022, R.G. n°2019/AB/657, pp.18-19, terralaboris ; CT Mons, 1^{ère} ch., 26.10.2018, R.G. n°2016/AM/160, J.T.T., 2019, p.266

⁷⁶ V. à ce propos pour la loi genre : Doc. parl., Ch., sess. 2021-2022, n°55-2813/001, p. 22 : « (...) *L'indemnité forfaitaire de six mois de rémunération brute est donc un instrument important dans la lutte contre la discrimination, car elle ne se contente pas de réparer le préjudice individuel, mais doit également avoir un effet décourageant et dissuasif à l'égard des personnes concernées, des tiers et de la société dans son ensemble (...)* »

⁷⁷ V. pour une application identique : CT Liège, div. Namur, ch.6B, 3.11.2022, R.G. n°18/1147/A, p.26, juportal

⁷⁸ Article 12 de la loi du 15.11.2022 (M.B., 9.1.2023).

par la cour. Les raisons qui ont justifié l'insertion de cette nouvelle disposition méritent d'être soulignées ici ⁷⁹ :

« (...) Un nouvel article indiquant clairement que l'indemnité prévue à l'article 23 de la loi sur le genre est cumulable, sauf disposition contraire expresse imposée par ou en vertu d'une loi, est inséré. Cette insertion est liée à la suppression de diverses dispositions anti-cumul dans le droit du travail.

Par ailleurs, nous pouvons ici rappeler ce qui a été dit plus haut. La finalité de la législation anti-discrimination diffère de celle du droit du travail. Il devrait donc être possible, sous réserve des conditions imposées par la jurisprudence en matière de cumul, de combiner une indemnité forfaitaire avec une indemnité de protection en vertu du droit du travail, sauf si cela est explicitement exclu.

En principe, le cumul entre les indemnités de protection et l'indemnité prévue dans l'article 23 Loi Genre est déjà possible tant qu'aucune disposition ne l'interdit. Les tribunaux qui acceptent le cumul se réfèrent généralement, par exemple, à la situation spécifique de la loi sur le travail et de la Loi Genre concernant le licenciement d'une travailleuse enceinte, puisque les finalités des deux lois sont différentes. Un tribunal du travail a ainsi déclaré: "Les dispositions relatives à la protection de la maternité dans la loi du 16.3 1971 visent exclusivement un groupe cible particulier – les femmes enceintes – pour une période bien définie. La loi vise à les protéger contre le licenciement en raison de leur état de grossesse. L'objectif (la finalité) de cette législation est donc de protéger le bon déroulement de la grossesse de la travailleuse. La "loi sur le genre" a toutefois un champ d'application plus large et vise à la fois les hommes et les femmes qui, dans le cadre de leur travail, peuvent faire l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe. En ce sens, l'objectif de la loi sur le genre est beaucoup plus général que l'article 40 de la loi sur le travail." (Trib. trav. Nivelles, 10 mars 2016, R.G. n° 13/2673/A). Dans la pratique toutefois, le tribunal du travail examine si les indemnités de protection sont dues à la lumière de l'objectif des législations pertinentes et se montre prudent quant à la possibilité de cumul. S'il est cependant prouvé qu'un licenciement ou un non-renouvellement implique une violation à la fois du droit du travail et de la Loi Genre, le tribunal devrait pouvoir accorder le cumul (...) »

L'appel incident est fondé.

6.3. Quant aux dépens

⁷⁹ Doc. parl., Ch., sess. 2021-2022, n°55-2813/001, pp. 23-24 – c'est la cour qui souligne

Conformément à l'article 1017, al.1^{er}, CJ, le « *jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé* ».

Il découle de cette disposition combinée avec les articles 1018, 1021, al.1^{er}, et 1022, al.2, CJ, que « *le juge qui liquide les dépens ne statue pas sur une action en justice* »⁸⁰, que le relevé des dépens remis par les parties « *ne constitue pas une chose demandée ou une demande* » et que le juge « *n'est pas lié par le montant évalué par [une] partie (...) dans son relevé et (...) est tenu de les évaluer en fonction des dépens réels, même si cette évaluation est supérieure ou inférieure à la mention de ces dépens dans le relevé* »⁸¹.

En l'occurrence, c'est la SPRL qui succombe et qui sera par conséquent condamnée aux dépens d'appel.

M.W. liquide ses dépens à la somme de 2.600 € à titre d'indemnité de procédure. Ce montant est erroné. Le montant de base prévu par l'article 2 de l'arrêté royal du 26.10.2007 pour les demandes de 20.000,01 € à 40.000 € s'élève à 3.000 €⁸².

La cour liquidera donc les dépens d'appel de M.W à la somme de 3.000 €.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel principal recevable, mais non fondé ;

Déclare l'appel incident recevable et fondé ;

En conséquence :

- condamne la S.P.R.L. « FISCADA COMPTA » à payer à Madame Z. W. la somme brute de 11.454 € à titre d'indemnité pour discrimination fondée sur le sexe, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à partir du 26.4.2019 ;
- réforme le jugement entrepris dans cette unique mesure ;

⁸⁰ Cass., 1^{ère} ch., 16.12.2004, R.G. n°s. C.02.0212.N et C.02.0251.N , juportal, *Pas.*, 2004, p. 2014

⁸¹ Cass., 1^{ère} ch., 15.6.2007, R.G. n°C.04.0555.N, juportal, *Pas.*, 2007, p. 1232 ; Cass., 1^{ère} ch., 13.1.2023, R.G. n° C.22.0158.N, juportal

⁸² montant en vigueur depuis le 1.11.2022

En application de l'article 1017, al. 1^{er}, CJ, condamne la S.P.R.L. « FISCADA COMPTA » au paiement des dépens d'appel de Madame Z. W. liquidés à :

- 3.000 €, à titre d'indemnité de procédure ;
- 20 €, à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Ainsi arrêté par :

, conseiller,
 , conseiller social au titre d'employeur,
 , conseiller social au titre d'employé,
Assistés de , greffier assumé

*Monsieur , conseiller social employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Monsieur , conseiller social employé, et Monsieur , conseiller.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^e chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 15 mars 2023, où étaient présents :

, conseiller,

 , greffier assumé