

Expédition

Numéro du répertoire 2023/
Date du prononcé 4 avril 2023
Numéro du rôle 2019/AB/937
Décision dont appel 13/6474/A 18/5187/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

Quatrième chambre

Arrêt

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

Madame B.,

Appelante,
représentée Maître

contre

La S.A. BOBEX.COM, BCE 0468.503.070, dont le siège est établi à 1080 Bruxelles, Quai des Charbonnages, 62 ;

Intimée,
représentée par Maître

★

★ ★

INDICATIONS DE PROCÉDURE

1. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
2. Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :
 - le jugement, rendu entre parties le 9 septembre 2019 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 3^{ème} chambre , ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
 - la requête de la partie appelante, déposée le 30 décembre 2019 au greffe de la cour;
 - l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 5 février 2020 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries ;
 - les conclusions (de synthèse) des parties ;
 - les dossiers des parties.

3. Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 7 février 2023.

Les débats ont été clos. La cause a, ensuite, été prise en délibéré.

I. ANTECEDENTS

4. Les faits utiles à la solution du litige peuvent être synthétisés comme suit :

- Madame B. a été engagée par la S.A. Bobex.com¹ (ci-après : « la société ») à partir du 2 mai 2007, en qualité d'employée.

Elle avait la fonction de « responsable commercial France », qu'elle exerçait à Bruxelles.

- Madame B. a été en congé de maternité à partir du 5 novembre 2012.
- Le 3 janvier 2013, Madame B. a demandé à prendre un congé parental, au terme de son congé de maternité, soit du 18 février 2013 au 18 juin 2013. La société lui a fait part de ce que sa demande, n'ayant pas été faite dans le délai imparti par la réglementation, était refusée.
- Par le biais d'un courrier de son conseil du 11 janvier 2013, Madame B. a notamment reproché à la société d'exercer depuis plusieurs mois des pressions à son égard, d'avoir vidé sa fonction de son contenu, de lui avoir fixé des objectifs irréalisables, et de refuser de lui payer des primes qui lui étaient dues.
- Par une lettre officielle du 21 janvier 2013, le conseil de la société a contesté l'ensemble de ces éléments.
- Par courrier du 4 février 2013, la société a réservé une suite favorable à la nouvelle demande de congé parental, formulée par Madame B., pour la période du 18 mars 2013 au 17 juillet 2013.
- Madame B. a été en incapacité de travail du 18 février 2013 au 18 mars 2013.
- Madame B. a, par le biais de son conseil, communiqué au conseil de la société une clé informatique contenant un volumineux dossier de pièces, lequel, selon les

¹ La société précise qu'elle gère une « plateforme électronique d'appels d'offre permettant aux entreprises qui en sont clientes de vendre leurs produits et services plus facilement en répondant aux demandes de devis et appels d'offre émanant d'acheteurs potentiels ».

deux parties, a été déposé au cabinet du conseil de la société le mercredi 20 février 2013 ; ce dernier l'a adressé à sa cliente par un e-mail du vendredi 22 février 2013.

- La société a licencié Madame B. pour motif grave par courrier recommandé du (mardi) 26 février 2013, avec effet immédiat.
- Par lettre recommandée du (jeudi) 28 février 2013, la société lui a notifié les motifs invoqués à l'appui du congé, en ces termes:

« Madame,

Par la présente, nous vous dénonçons les motifs de votre licenciement du chef de motif grave, sans préavis ni indemnité (opéré par lettre recommandée à votre attention de ce 26 février 2013) :

1. *Ce vendredi 22 février 2013, nous avons été mis en possession d'un dossier volumineux de pièce produites par vous par lettre officielle de votre conseil.*

Parmi ces pièces, figuraient notamment des courriels de Monsieur P. avec des collègues, courriels auxquels vous n'étiez pas mentionnée en copie (en telle manière que vous ne deviez normalement pas en avoir connaissance). Ces pièces s'identifient en particulier comme étant les pièces 14, 15 et 17 du dossier susmentionné.

2. *Ce lundi 25 février 2013, vérifiant la boîte mail de Monsieur P., nous nous sommes aperçus qu'il y avait eu des connexions à cette boîte mail avec une adresse IP étrangère à celle de notre société (soit au départ de l'adresse IP 85.27.36.169). Ces connexions intervenaient ce jeudi 21 février 2013, ce vendredi 22 février 2013 (alors que Monsieur P. était à Venise et ne consultait pas sa boîte mail auprès de BOBEX.COM). Il a également été constaté qu'une telle connexion intervint également ce 25 février 2013 à 12 h 36, au départ de l'adresse IP susmentionnée.*
3. *Les boîtes mails de BOBEX.COM (et notamment la boîte de Monsieur P.) sont accessibles en dehors du bureau de Bobex, via service sécurisé Gmail Apps. Elles sont cependant bien entendu protégées par un mot de passe unique et personnel.*
4. *Nous avons recueilli toutes informations possibles s'agissant de l'adresse IP 85.27.36.169. Nous avons pu constater que, par courriel du 30 janvier 2012, votre compagne, Madame L., nous avait communiqué travailler au départ de son domicile en utilisant l'adresse IP susmentionnée.*
5. *Il résulte des éléments qui précèdent que, manifestement, vous avez accédé sans autorisation au contenu d'échange de courriels opérés par des tiers, au sein et/ou au départ de BOBEX.COM et/ou à destination de BOBEX.COM et/ou, à tout le moins, que vous avez fait usage de courriels dont vous saviez et/ou deviez savoir qu'ils étaient obtenus de manière totalement illicite.*
6. *Les faits susmentionnés sont d'autant plus graves qu'ils s'inscrivent dans le contexte suivant :*

a) vous articulez actuellement à l'encontre de notre société différents griefs totalement infondés, que nous réfutons,

b) Madame L. ne fait plus partie de notre personnel et est à notre connaissance en négociation s'agissant d'entrer au service de la société COMPANEO, concurrente de notre société. Ces circonstances mettent en exergue que vous n'avez pas hésité à accéder indûment à des échanges de courriels auxquels vous n'êtes pas partie, de manière totalement illicite et, en tout cas, à faire usage de tels courriels obtenus de manière totalement illicite (sans le consentement des parties aux échanges de courriels concernés), dans le contexte en outre de tentatives aux fins d'étayer (artificiellement / sans fondement) un dossier à charge de BOBEX.COM et dans le contexte, en outre, des contacts actuellement développés par votre compagnie, ex-préposée de notre société, avec la société concurrente COMPANEO.

Ces comportements constituent notamment une violation extrêmement grave de l'article 8 de votre contrat de travail.

7. On soulignera, autant que de besoin :

- qu'aucun membre du personnel (et notamment Monsieur P.) n'a marqué accord afin de vous voir accéder à ses échanges de courriels (a fortiori en son absence et à son insu) et / ou de faire usage de courriels obtenus illicitement),*
- qu'aucun rapport hiérarchique ne vous permettait évidemment pas de procéder ainsi que vous l'avez fait.*

8. Les faits qui précèdent constituent à l'évidence une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de travail et justifient clairement le licenciement du chef de motif grave notifié ce 26 février, au regard, notamment, de l'article 11 du contrat de travail qui vous unissait à nous.

9. Nous entendons évidemment obtenir indemnisation des préjudices subis par notre société de par vos faits fautifs.

10. Afin de tendre à limiter nos préjudices, nous vous saurions gré :

1° de préciser les mécanismes par lesquels accès ont été obtenus aux courriels susmentionnés;
2° de communiquer un état détaillé et documenté :

- o de l'ensemble des démarches opérées par vous et/ou par des personnes agissant pour vous et/ou dont vous auriez connaissance s'agissant d'accès illicites aux échanges de courriels intervenus dans l'entreprise,*
- o de l'ensemble des communications faites des éléments obtenus à raison de telles démarches auprès de tiers,*
- o de l'ensemble des courriels extraits, modifiés ou effacés de Monsieur P. ou d'autres boîtes mail de l'entreprise.*

3° de confirmer la cessation immédiate des pratiques d'accès illicites aux courriels de membre de notre personnel,

4° de nous transmettre, sans en conserver copies, l'intégralité des courriels en votre possession sans qu'il soit assentiment de la part des parties aux échanges de courriels concernés.

Il va de soi que la présente vous est adressée sous toutes réserves et sans reconnaissance préjudiciable. (...) »

5. Après un échange de courriers entre les conseils des parties, et à défaut de règlement amiable, Madame B. a introduit la procédure judiciaire, par une requête déposée au greffe du tribunal du travail francophone de Bruxelles, le 15 mai 2013.

Elle demandait au tribunal de condamner la société à lui payer :

- 19.914, 72 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - 19.914, 72 € à titre d'indemnité de protection (congé parental) ;
 - 7.500 € provisionnels à titre de réparation du préjudice moral subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ;
 - 2.715 € provisionnels à titre d'arriérés de primes et rémunérations ;
 - Les intérêts légaux et judiciaires sur lesdits montants, et les dépens.
6. Le 5 juin 2013, la société a déposé plainte avec constitution de partie civile à l'encontre de Madame B. du chef d'infractions visées à l'article 550bis du Code pénal.

Par une ordonnance du 18 juin 2015, la chambre du conseil du tribunal de première instance francophone de Bruxelles a dit pour droit que l'action publique était éteinte par prescription.

7. Par le jugement déféré, prononcé le 9 septembre 2019, le tribunal :

« Déclare la demande recevable et non fondée.

En conséquence, en déboute Madame B. et la condamne aux dépens en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 2.500 €».

II. LES DEMANDES EN APPEL

8. Madame B. demande à la cour de réformer le jugement, de déclarer la demande originaire fondée et en conséquence, de condamner la société à lui payer :

- 19.914, 72 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 19.914, 72 € à titre d'indemnité de protection (congé parental) ;
- 7.500 € à titre de réparation du préjudice moral subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ;
- 2.715 € à titre d'arriérés de primes et rémunérations ;
Ces montants étant à majorer des intérêts moratoires depuis le 26 février 2013 et des intérêts judiciaires.

Madame B. demande, à titre principal, la condamnation de la société aux dépens, qu'elle liquide à 6.000 € à titre d'indemnité de procédure ; à titre subsidiaire, elle demande la

compensation des dépens, et à titre infiniment subsidiaire, la réduction de l'indemnité de procédure au minimum, qu'elle fixe à 1.200 €.

La société demande à la cour de dire l'appel non fondé, et de confirmer le jugement, en déclarant l'ensemble des demandes de Madame B., non fondées.

La société demande la condamnation de Madame B. aux dépens d'appel, qu'elle liquide à la somme de 6.000 €.

III. LA DECISION DE LA COUR

III.A. La recevabilité de l'appel

Il ne résulte d'aucun élément que le jugement dont appel aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel sont par ailleurs remplies.

L'appel est recevable.

III.B. L'examen de la contestation

III.B.1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

9. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail énonce que :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu. Est considérée comme constituant un motif grave toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 ».

Il convient de rappeler que :

- La partie qui invoque un motif grave a la charge de la preuve de l'ensemble des conditions reprises à l'article 35 précité.
- Les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis doivent être exprimés dans la lettre de congé - ou dans la lettre qui justifie ce motif dans le délai légal - de manière, d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, au juge d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre et de vérifier s'il s'identifie avec ceux qui sont invoqués devant lui².
- La charge de la preuve du respect des délais prescrits à l'article 35 de la loi incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave. Ce délai commence à courir lorsque la personne ou l'organe qui a le pouvoir de donner congé a une connaissance de tous les éléments de fait qui lui permettent de prendre position sur le caractère de gravité des faits à reprocher à la partie qui s'en est rendue coupable³.
- Lorsque le juge considère que l'auteur du congé prouve qu'il n'a eu connaissance des faits constituant le motif grave que dans les trois jours ouvrables précédant le congé, la partie licenciée doit prouver que celui qui a donné le congé connaissait déjà ces faits depuis plus de trois jours⁴.
- La partie qui invoque un motif grave doit prouver non seulement la matérialité du fait, mais également l'existence d'une faute d'une gravité telle qu'elle rend impossible, de manière immédiate et définitive, toute collaboration professionnelle, et enfin son imputabilité à l'autre partie.

² Cass., 24 mars 1980, *Pas.*, I, 900 ; Cass., 27 février 1978, *Pas.*, I, 737 ; Cass., 8 juin 1977, *Pas.*, I, 1032 ; Cass., 2 juin 1976, *Pas.*, I, 1054 ; Cass., 16 décembre 1970, *Pas.*, I, 1971, 369 ; voyez aussi Micheline JAMOUILLE, *Le contrat de travail*, tome II, n° 109, p. 232 ; Claude WANTIEZ, *Le congé pour motif grave*, Edition de Droit Social, Larcier, 1998, p. 99. Maurice HENRARD, « Le motif grave : qu'est-ce ? Comment le rédiger et le notifier ? », *Orientations*, 1984, p.103 et suivantes ; Willy van EECKHOUTTE et Vincent NEUPREZ, *Compendium social 2008-2009 - Droit du travail*, tome 2, p. 1917.

³ V. notamment : Cass., 7 décembre 1998, R.W. 1999-2000, p.848.

⁴ Cass., 4 décembre 1989, *Pas.* 1990, I, p. 418

- L'incertitude subsistant à la suite de la production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui en a la charge et sur lequel pèse le risque du défaut de preuve⁵.

10. Il convient, en premier lieu, d'examiner la question du respect du délai légal de notification du congé pour motif grave.

Les deux parties précisent que le 20 février 2013, a été déposée au cabinet du conseil de la société, une clé USB contenant une série d'e-mails - dont Madame B. n'était ni l'expéditrice, ni la (ou l'une des) destinataire(s) - que la société allait invoquer au titre de motif grave, en raison du caractère illicite de cette utilisation par l'intéressée.

Même si ce dépôt intervenait entre avocats, de manière officielle, et à ce titre « remplaçait une communication de partie à partie », cette règle déontologique n'a pas pour conséquence que le client de l'avocat destinataire en soit immédiatement informé.

Le conseil de l'employeur ne se confond pas avec l'employeur, ni surtout, avec la personne ou l'organe qui, en son sein, dispose du pouvoir de licencier.

En conséquence, aucune connaissance des faits n'était acquise, dans le chef de la société, à la date du 20 février 2013, Madame B. ne soutenant pas - et aucun élément soumis à la cour ne permettant de le déceler - que ces pièces auraient été transmises à la société avant le (vendredi) 22 février 2013.

La société établit en effet, par la copie de l'e-mail du 22 février 2013 de son conseil, que c'est seulement à cette date qu'elle a été mise en possession de l'ensemble des e-mails en question. Indépendamment même des investigations menées par la société à partir de cette date, et de la date à laquelle la personne investie du pouvoir de licencier au sein de la société a eu une connaissance certaine et suffisantes des faits, le congé notifié le mardi 26 février 2016 l'a été le troisième jour ouvrable⁶ suivant celui auquel la société a (au plus tôt) pu acquérir cette connaissance.

Le motif grave invoqué a, quant à lui, été notifié le 28 février 2013, soit endéans les trois jours ouvrables suivant le congé. Le double délai de notification du congé pour motif grave a donc été respecté.

⁵ N. VERHEYDEN-JEANMART, *La charge de la preuve*, in *La Preuve*, U.C.L., 1987, 7 ; R. MOUGENOT, «La preuve», *Rép. Not.*, 1990, 65 ; Cass., 17.9.1999, R.G. n° C.980144.F, *Pas.*, 1999, I, 467 ; Cass., 10.12.1976, *Pas.*, 1977, I, 410.

⁶ Le dimanche 24 février 2013 n'étant pas un jour ouvrable, il n'est pas pris en compte.

11. Le fait, dans le chef de Madame B., d’avoir accédé à des e-mails de ses collègues de travail⁷, dont elle n’était nullement l’une des destinataires, n’est pas contesté par l’intéressée. Ce fait est en toute hypothèse établi par les copies d’e-mails qui ont été transmis via une clé USB, au conseil de la société, le 20 février 2013.

Un « accès » aux e-mails de ses collègues ne se concevait, le cas échéant, selon les attestations déposées par Madame B. elle-même, qu’en vue de pouvoir assurer la continuité du service ; or tel n’était, en toute hypothèse, pas la situation en l’espèce, puisque l’intéressée était en congé de maternité, suivie de manière ininterrompue par une période d’incapacité de travail, au moment de cette consultation.

La consultation, et *a fortiori* l’utilisation à son profit, des e-mails de son collègue, Monsieur P. ne rencontraient donc nullement la seule éventualité pour laquelle c’eût été autorisé, à savoir en vue d’assurer la continuité du service.

Monsieur P. confirme par ailleurs ne lui avoir donné aucune autorisation à cet égard⁸.

Le fait d’accéder, sans la moindre autorisation, au contenu de la boîte e-mails d’un de ses collègues, et de prendre copie d’e-mails qui ne lui étaient aucunement destinés, en vue d’en faire un usage à son profit dans le cadre d’un différend avec son employeur, constitue une faute, d’une gravité telle qu’elle justifie un congé pour motif grave, un tel manquement étant de nature à rompre de manière immédiate et définitive, la confiance de son employeur envers elle.

Ni la circonstance que Madame B. eût agi en vue de se constituer un dossier pour se « défendre » de son employeur, ni le contexte de tensions entre elle et son employeur, ni encore une éventuelle absence d’intention frauduleuse, ne justifie un tel agissement, ni ne permet même d’en édulcorer la gravité.

12. Pour autant que de besoin, la cour souligne que l’ordonnance rendue par la chambre du conseil du tribunal de première instance le 18 juin 2015 ne se prononçait pas sur la culpabilité de Madame B.⁹, et n’a donc pas autorité de chose jugée au civil sur ce point.

13. Le congé pour motif grave ayant été régulièrement notifié, et étant établi, Madame B. ne peut prétendre à aucune indemnité compensatoire de préavis.

III.B.2. Quant à l’indemnité de protection (congé parental)

⁷ A distance, au départ de l’adresse IP de sa compagne, qui était une ex-employée de la société.

⁸ Une telle autorisation aurait d’ailleurs été incompréhensible, puisque Madame B. ne travaillait plus depuis des mois.

⁹ Mais a retenu l’existence de charges suffisantes, avant de constater que l’action civile était éteinte par prescription.

14. Selon l'article 15 de la convention collective de travail du 29 avril 1997 du Conseil national du Travail, instituant un droit au congé parental (C.C.T. n° 64) :

« § 1er. L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour motif suffisant. Par motif suffisant, il faut comprendre le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental.

§ 2. Cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sortit ses effets à la date de l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 9 ci-avant soit au plus tôt 3 mois avant la prise de cours de la période de congé parental, et cesse 2 mois après la date de fin de cette même période. Elle couvre par ailleurs la période du report éventuel, tel que prévu à l'article 11 ci-avant. Lorsque le congé parental est exercé de manière fragmentée, cette interdiction prend fin au plus tard à l'issue des 9 mois qui suivent la date de sa prise de cours en principe, soit la date à laquelle il aurait débuté en l'absence d'un report éventuel.

§ 3. L'employeur qui, malgré les dispositions du § 1^{er} du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail. (...) ».

15. Madame B. ayant été licenciée pour un motif grave, au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, que la cour estime établi, l'employeur pouvait conformément à l'article 15§1^{er} de la C.C.T. n° 64, mettre unilatéralement fin à la relation de travail, sans devoir justifier en outre d'un motif suffisant ; la société n'est dès lors pas tenue de payer à l'intéressée une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois.

III.C. Quant aux dommages et intérêts pour discrimination

16. Il convient de rappeler que la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes s'applique à la relation de travail (articles 6, § 1^{er}, 5° de la loi), notamment en ce qui concerne les dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail (article 6, § 2, 3° de la loi).

Suivant l'article 4 de cette loi, la grossesse est un critère protégé.

Dans les domaines qui relèvent de son champ d'application, les législations en matière de discrimination interdisent toute distinction directe, fondée sur un critère protégé, qui ne peut être justifiée conformément à la loi, étant rappelé qu'une distinction directe est la situation qui se produit lorsque, sur la base d'un critère protégé, 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.

L'article 33 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes organise un partage du fardeau de la preuve de la discrimination comme suit :

« §1^{er} 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 permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur un critère protégé, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

§ 2 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 concernées par le même critère protégé; 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. (...) »

D'autres éléments de preuve « *de toute nature* » susceptibles de faire naître la présomption de discrimination sont également admis¹⁰.

La personne qui s'estime victime d'une discrimination a la charge de prouver, et non seulement d'alléguer, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination¹¹.

17. Les éléments que Madame B. invoque, à titre de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination liée à sa grossesse, ne peuvent pas être retenus, dès lors que :

- Il n'est établi par aucun élément que sa fonction eût été « vidée de son contenu » ;
- La première demande de congé parental formulée par Madame B. ne respectait pas le délai légalement requis, en manière telle que son employeur a pu légitimement s'y opposer. L'irrespect du délai de prévenance par l'intéressée lors de sa première demande justifiait la position de son employeur et ne dénote aucun traitement moins favorable à son égard. Sa seconde demande de congé parental, formée dans les délais, a été acceptée par son employeur, ce qui contredit toute forme de « pression » quant à sa date de retour ;

¹⁰ E. CRABEELS, D. DESAIVE et P. MALDEREZ, « Du neuf en matière de lutte contre les discriminations : les lois du 10 mai 2007 », in *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, CUP, 2008, 105.

¹¹ C.T. Bruxelles, 17 février 2014, R.G. n° 2011/AB/1054-1059, 11^{ème} et 12^{ème} feuillets citant Cass., 18 décembre 2008, R.G. n° C060351F, www.cass.be et C. const., arrêt n° 39/09 du 11 mars 2009, B.52, www.const-court.be/.

- Si Madame B. a pu ressentir une mise en cause de la qualité de son travail, et s'est vu reprocher un manque de résultats commerciaux, la cour relève que les premiers e-mails au sujet d'une absence d'atteinte de ses objectifs sont largement antérieurs à l'annonce de sa grossesse (ceux-ci ayant débuté au mois de février 2012, alors qu'elle a annoncé sa grossesse le 11 mai 2012). Par ailleurs, en raison de ce que Madame B. n'avait, selon les indications de la société (non contestées) atteint qu'environ 2 % de ses objectifs (fixés eux-aussi bien avant l'annonce de sa grossesse), les inquiétudes et questions de son employeur semblent fondées sur des données objectives uniquement liées à ses performances, et non à son état de grossesse ;
- Les e-mails de la société n'étaient pas réservés à Madame B., mais étaient adressés à tous les membres de son équipe, en manière telle qu'il n'apparaît nullement qu'elle fut, sur ce plan, traitée moins favorablement qu'une autre personne dans une situation comparable ;
- Le licenciement de Madame B. est justifié par un motif grave, et aucun élément soumis à la cour ne permet d'y déceler le moindre lien avec sa grossesse.

18. En conséquence, la demande de dommages et intérêts pour discrimination est non fondée.

III.D. Quant aux arriérés de primes et de commissions

19. Madame B. n'invoque aucune disposition légale, réglementaire, ou conventionnelle sur laquelle elle fonderait sa demande de paiement de deux « primes d'intéressement » (en octobre 2012 et janvier 2013) et de « commissions » (en juin 2012, octobre 2012 et janvier 2013).

Elle invoque un usage à ce titre. Toutefois, Madame B. n'en établit ni la stabilité, ni la constance et ni encore la généralité ; à défaut, l'usage invoqué ne peut pas être source de droit.

Pour autant que de besoin, la cour relève que Madame B. n'établit pas, et n'offre pas d'établir, qu'elle répondit aux conditions d'octroi d'avantages non récurrents liés aux résultats, selon le plan établi au sein de la société en application de la convention collective de travail n°90.

20. La demande de paiement d'arriérés de primes et de commission est non fondée.

21. L'appel est non fondé.

22. Madame B. étant la partie succombante, elle doit être condamnée aux dépens d'appel. Il n'y a pas lieu de les compenser.

Ceux-ci sont liquidés par les deux parties au montant de 6.000 € à titre d'indemnité de procédure (montant de base).

Madame B. ne fournit aucun élément de nature à étayer sa demande de voir réduire cette indemnité de procédure au minimum en raison de sa situation financière (laquelle n'est ni décrite, ni documentée).

La contribution de 20 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée par Madame B., reste à sa charge.

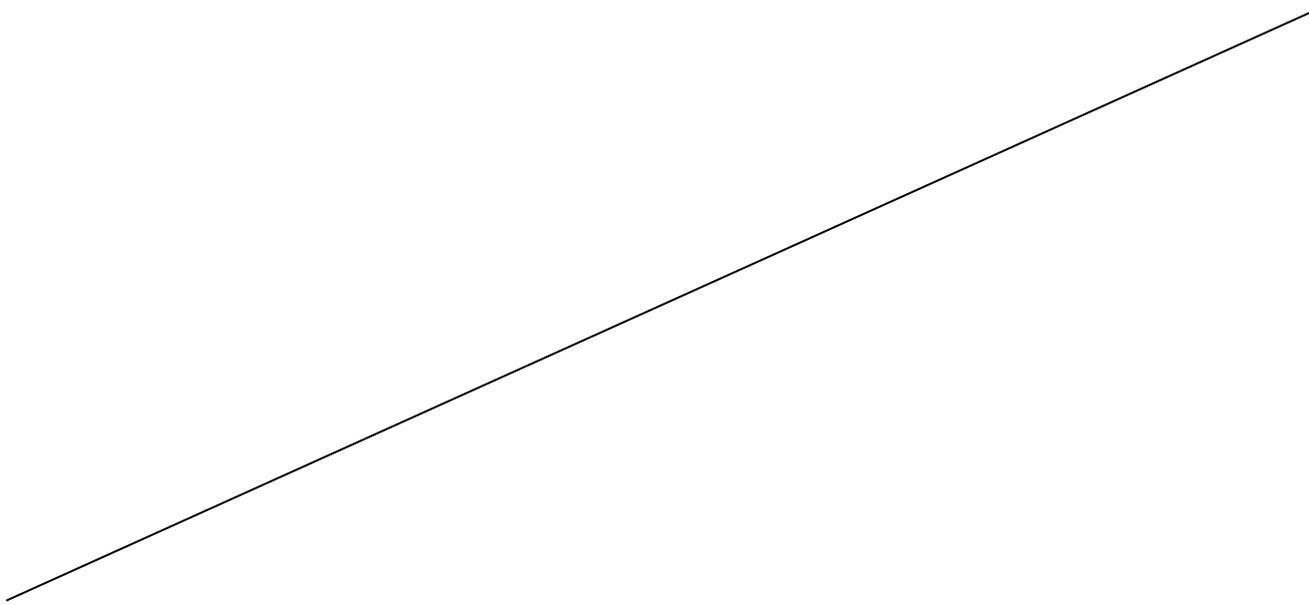
PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire,

Dit l'appel recevable;

Dit l'appel non fondé et confirme le dispositif du jugement ;

Délaisse à Madame B. ses propres dépens (y compris la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, soit 20 €) et la condamne à payer les dépens d'appel de la S.A. BOBEX.COM, liquidés à 6.000 € à titre d'indemnité de procédure.



Ainsi arrêté par :

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

, conseiller social au titre d'employeur et , conseiller social
au titre d'employé, qui ont assisté aux débats et participé au délibéré dans la cause, sont
dans l'impossibilité de signer le présent arrêt.
Conformément à l'article 785 du Code Judiciaire, l'arrêt est signé par , conseiller.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du
travail de Bruxelles, le 04 avril 2023, où étaient présents :

, conseiller,
, greffier