



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire 2020 /
R.G. Trib. Trav. 17/3159/A
Date du prononcé 21 février 2020
Numéro du rôle 2019/AL/66
En cause de : MEN AT WORK S.A. C/ 1. G. 2. IEFH

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 2 E

Arrêt

Contradictoire
Définitif

Contrat de travail – licenciement – discrimination sur base du sexe (grossesse, fausse couche, incapacité en résultant, désir de maternité) – indemnisation – rémunération d'heures supplémentaires

EN CAUSE :

La S.A. MEN AT WORK, dont le siège social est établi à 4400 FLEMALLE, rue des Semailles 22/7, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0476.647.706, partie appelante, ci-après dénommée « la sa M. » ou « l'employeur », ayant comparu par ses conseils Maîtres Pierre Maître HENFLING et Sébastien NINANE, avocats à 4000 LIEGE, rue des Augustins 32.

CONTRE :

1. Madame G.

partie intimée, ci-après dénommée « Madame G. », ayant pour conseils Maîtres Barbara BENEDETTI et Stéphane ROBIDA, avocat à 4100 BONCELLES, route du Condroz 61 - 63 et ayant comparu en personne assistée par Maître Stéphane ROBIDA.

2. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes « IEFH », dont le siège est établi à 1070 BRUXELLES, rue Ernest Blerot 1, inscrit à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0873.091.753, partie intimée, ayant pour conseil Maître Laurence MARKEY, avocat à 1170 BRUXELLES, boulevard du Souverain 36 bte 8 et ayant comparu par Maître Thomas LECOMTE.

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 17 janvier 20120, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 8 janvier 2019 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 9^e Chambre (R.G. 17/3159/A) ;

- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 1^{er} février 2019 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 4 février 2019, invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 27 février 2019 ;
- l'ordonnance rendue le 11 mars 2019 sur pied de l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 17 janvier 2020 ;
- les conclusions d'appel et les conclusions additionnelles d'appel de Madame G., remises au greffe de la cour respectivement les 2 mai 2019 et 2 septembre 2019 ;
- les conclusions principales d'appel, conclusions additionnelles d'appel et conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de l'IEFH, remises au greffe de la cour respectivement les 13 mai 2019, 9 septembre 2019 (DPA-deposit) - 12 septembre 2019 (pli simple) et 11 décembre 2019 (DPA-deposit) – 16 décembre 2019 (pli simple)
- les conclusions d'appel et conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de la sa M., remises au greffe de la cour respectivement les 11 juillet 2019 et 30 octobre 2019 ;
- le dossier de pièces de l'IEFH, remis au greffe de la cour le 26 décembre 2019 ;
- le dossier de pièces de Madame G., remis au greffe de la cour le 15 janvier 2020 et celui de la sa M., remis au greffe le 16 janvier 2020.

Les parties ont été entendues lors de l'audience publique du 17 janvier 2020.

Après la clôture des débats, Monsieur Frédéric Kurz, Avocat général, a été entendu en son avis oral auquel les conseils de Madame G. et de la sa M. ont répliqué.

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience pour qu'un arrêt soit prononcé le 21 février 2020.

I. LES FAITS

1

La sa M. est une société active dans le secteur de la signalisation de chantier. Son administrateur-délégué est Monsieur L.

La sa M. faisait appel pour la gestion de sa comptabilité à un comptable externe, Monsieur H.

Madame G. est la compagne de Monsieur H.

2

Madame G. est entrée au service de la sa M. le 21 avril 2015 dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de 3 mois, en qualité d'employée administrative. Il s'agissait d'un contrat à temps partiel (20 heures par semaine) (pièce 1 du dossier de l'IEFH).

Un second contrat à durée déterminée de trois mois a été conclu le 5 août 2015 (pièce 2 du dossier de l'IEFH).

Les parties ont finalement conclu un contrat à durée indéterminée, à temps partiel (20 heures par semaine), le 21 octobre 2015 (pièce 3 du dossier de l'IEFH).

3

Madame G. a subi une fausse couche au début du mois de juillet 2016.

Son médecin l'a déclarée incapable de travailler du 4 juillet 2016 au 31 juillet 2016, le certificat précisant que la cause de l'incapacité de travail est la fausse couche (pièce 5 du dossier de l'IEFH).

Le 4 juillet 2016, Monsieur H. (compagnon de Madame G.) a remis à Monsieur L. (administrateur-délégué de la sa M.) ce certificat médical ainsi qu'un courrier rédigé par Madame G. (pièce 6 du dossier de l'IEFH).

4

Le 12 juillet 2016, Madame G. et Monsieur L. se sont échangé plusieurs e-mails au sujet de l'éventuelle rupture du contrat de travail à l'issue de la période d'incapacité de travail de Madame G. (pièces 7 et 8 de l'IEFH).

5

Le 1^{er} août 2016 (pièce 9 du dossier de l'IEFH), la sa M. a mis fin au contrat de travail de Madame G. moyennant le paiement d'une indemnité de rupture équivalente à 9 semaines de rémunération.

Le formulaire C4 daté du 8 août 2016 mentionne comme motif précis du chômage : « *réorganisation en vue de centraliser en un seul service* » (pièce 13 du dossier de l'IEFH).

6

Par courrier du 5 août 2016 (pièce 10 du dossier de l'IEFH), Madame G. a demandé la communication des motifs du licenciement.

7

Par courrier du 29 septembre 2016 (pièce 11 du dossier de l'IEFH), la sa M. a communiqué les motifs du licenciement, évoquant notamment une réorganisation des services comptabilité et gestion des ressources humaines.

8

Madame G. a introduit la présente procédure par requête du 27 juillet 2017.

9

L'IEFH a fait intervention volontaire par requête du 10 octobre 2017.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL

10

Par jugement du 8 janvier 2019, le tribunal du travail de Liège (division Liège) a dit pour droit ce qui suit :

« Sur avis conforme du ministère public.

Dit l'action recevable.

Dit l'intervention volontaire recevable.

Déclare l'action principale d'ores et déjà fondée dans la mesure ci-après :

Dit pour droit que Madame G. a fait l'objet d'un licenciement discriminatoire en raison de son appartenance au genre féminin, de sa grossesse et de sa fausse couche.

En conséquence condamne la sa M. à lui payer une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération et fixée provisionnellement à 1 euro.

Réserve le surplus de la demande principale.

Déclare l'intervention volontaire fondée.

En conséquence condamne la sa M. à lui payer une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération et fixée symboliquement à 1 euro à titre définitif.

Réserve les dépens de l'action principale.

Condamne la sa M. aux dépens de l'IEFH étant l'indemnité de procédure de 1 440 euros.

Renvoie la cause au rôle. »

III. L'APPEL ET LA POSITION DES PARTIES EN APPEL

11

La sa M. a interjeté appel du jugement du 8 janvier 2019 par requête du 1^{er} février 2019.

Aux termes de ses dernières conclusions, elle postule la réformation du jugement et demande à la cour, à titre principal, de déclarer l'ensemble des demandes de Madame G.

non fondées. Elle demande également la condamnation de Madame G. au paiement de ses dépens liquidés à la somme de 1 320 EUR et la condamnation de l'IEFH au paiement de ses dépens liquidés à la somme de 1 440 EUR.

A titre subsidiaire, elle demande à la cour de limiter sa condamnation à une indemnité équivalente à trois mois de rémunération à titre de dommages et intérêts pour discrimination. A titre subsidiaire, elle demande également la compensation des dépens.

12

Madame G. demande la confirmation du jugement dont appel.

Aux termes de ses dernières conclusions, elle demande la condamnation de la sa M. au paiement des sommes suivantes :

- 9 882,76 EUR bruts à titre de dommages et intérêts pour l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ;
- 2 952,50 EUR à titre d'arriérés de rémunération (heures supplémentaires pour les années 2015 et 2016) ;
- les intérêts sur ces sommes.

A titre subsidiaire par rapport à la demande de dommages et intérêts, elle demande la condamnation de la sa M. au paiement de la somme de 6 462,45 EUR bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Elle demande enfin la condamnation de la sa M. aux dépens d'instance et d'appel, liquidés comme suit :

- | | |
|---------------------------------------|---------------|
| - Indemnité de procédure d'instance : | 1 320 EUR |
| - Indemnité de procédure d'appel : | 1 320 EUR |
| - « Contribution BAJ d'instance » : | <u>20 EUR</u> |
| | 2 660 EUR |

13

L'IEFH demande la confirmation du jugement dont appel.

Il demande en outre la condamnation de la sa M. aux dépens d'instance et d'appel, liquidés pour chaque instance à la somme de 1 440 EUR.

IV. L'AVIS DU MINISTERE PUBLIC

14

Par son avis verbal donné à l'audience du 17 janvier 2020, Monsieur Frédéric Kurz, avocat général, a conclu au fondement partiel de l'appel de la sa M. Il est d'avis que la sa M. doit être condamnée à payer à Madame G. une indemnité équivalente à trois mois de rémunération à titre de dommages et intérêts pour l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail.

V. LA RECEVABILITE DE L'APPEL**15**

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

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même code, sont également remplies.

16

L'appel est recevable

VI. LE FONDEMENT DE L'APPEL**6.1 Remarque préliminaire****17**

La sa M. a exposé à l'audience, par l'intermédiaire de son conseil, qu'elle éprouvait de la compassion pour Madame G. face à l'épreuve qu'elle a dû traversé en voyant sa grossesse interrompue par une fausse couche.

18

La cour tient à souligner que ces mots d'apaisement sont beaucoup trop tardifs pour être interprétés autrement que comme étant formulés pour les besoins de la cause.

19

La manière dont la sa M. a réagi au courrier de Madame G. du 4 juillet 2016 annonçant sa fausse couche et l'incapacité de travail qui en résultait et précisant qu'elle avait « *vraiment besoin de repos car cela a été l'expérience la plus douloureuse de [sa] vie* » (pièce 2 de son dossier) doit être stigmatisée au regard de l'obligation générale de respect et d'égards mutuels que doivent se témoigner les parties à un contrat de travail.

Tout d'abord, la sa M. n'a pas réagi à ce courrier.

Ensuite, alors que Madame G. s'adresse à lui après avoir entendu dire que Monsieur L. aurait l'intention de la licencier à sa reprise du travail et lui demande si c'est exact, Monsieur L. n'a pas le moindre mot de compassion à l'égard de sa collaboratrice. Bien au contraire, tant la forme (emploi de lettres majuscules, points de suspension terminant presque chaque paragraphe) que le fond de ce courrier font preuve d'un grand mépris en évoquant un « jeu » que jouerait Madame G. ou ses « humeurs » ou en qualifiant son attitude d'adolescente.

Enfin, la sa M. a licencié Madame G. à sa reprise du travail le 1^{er} août 2016, sans la moindre explication complémentaire.

20

Au-delà de ce premier constat limité, il convient d'examiner les demandes de Madame G. au regard des dispositions applicables et de les confronter aux explications de la sa M.

6.2 Dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant d'une discrimination

6.2.1 Principes

21

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (ci-après dénommée la « loi genre ») transpose en droit belge plusieurs directives européennes, listées à l'article 2 de la loi.

Elle transpose notamment la dernière directive « refonte » 2006/54/CE du 5 juillet 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, cette directive fusionnant les directives suivantes, visées par l'article 2 de la loi du 10 mai 2007 : directive 76/207/CE, directive 86/378/CE, directive 75/117/CEE et directive 97/80/CE.

22

La loi genre s'applique à toutes les personnes en ce qui concerne les relations de travail (article 6, §1^{er}, 5°) et précise expressément qu'elle s'applique à la « décision de licenciement » (article 6, §2, 3°). Plus généralement, la loi définit les relations de travail comme suit : « les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement » (article 5, 1°).

23

Dans les domaines qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite (article 19). Par conséquent, la loi interdit notamment toute discrimination directe ou indirecte.

24.1

La discrimination directe est la distinction directe, fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la loi (article 5, 6°).

La distinction directe est, quant à elle, définie comme suit « *la situation qui se produit lorsque, sur la base du sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable* » (article 5, 5°).

La loi genre prévoit expressément qu'une « *distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.* » (article 4, §1^{er}).

24.2

Par son *arrêt Mayr*¹, la Cour de justice de l'Union européenne a considéré que la travailleuse qui n'était *pas encore* enceinte mais qui suivait un processus de fécondation *in vitro* bénéficiait également de la protection contre le licenciement issue des différentes directives citées ci-avant. La Cour a motivé cette position en relevant que :

*« Certes, les travailleurs des deux sexes peuvent être temporairement empêchés d'effectuer leur travail en raison des traitements spécifiques qu'ils doivent subir. Toutefois, les interventions en cause dans l'affaire au principal, à savoir une ponction folliculaire et le transfert dans l'utérus de la femme des ovules issus de cette ponction immédiatement après leur fécondation, ne concernent directement que les femmes. Il s'ensuit que le licenciement d'une travailleuse en raison essentiellement du fait qu'elle se soumet à ce stade important du traitement de fécondation *in vitro* constitue une discrimination fondée sur le sexe. »² (la cour souligne)*

Sur la base de cette jurisprudence *Mayr*, il a, à bon droit, été jugé qu'une femme victime d'une fausse couche, et donc qui n'était *plus* enceinte, bénéficie de la protection anti-discrimination fondée sur le sexe :

« La fausse-couche est une réalité physique qui ne concerne que les femmes. Dès lors que la protection de la maternité issue du principe de l'égalité de traitement peut concerner une situation potentielle de grossesse (cf. arrêt Mayr), il n'y a pas lieu d'en exclure la femme qui a été enceinte, mais qui par suite d'une fausse couche, ne l'est plus. »³

24.3

¹ C.J.U.E., 26 février 2008, C-506-06, *Mayr*.

² C.J.U.E., 26 février 2008, C-506-06, *Mayr*, § 50.

³ C. trav. Bruxelles, 16 juin 2009, *Chr. D.S.*, 2010/01, p. 21. Voy. également dans ce sens trib. trav. Hainaut (div. La Louvière), 22 mai 2015, *Chr. D.S.*, 2015, p. 335.

Un autre enseignement important peut être tiré de cet arrêt *Mayr*. S'écartant de sa jurisprudence antérieure⁴, la Cour a en effet considéré qu'il y avait lieu de tenir compte de l'incapacité de travail qui trouve son origine dans la grossesse ou dans une situation potentielle de grossesse⁵.

Un licenciement fondé sur l'incapacité de travail qui trouve son origine dans la grossesse est donc également discriminatoire sur base du sexe.

24.4

La discrimination indirecte est la distinction indirecte fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la loi (article 5, 8°).

La distinction indirecte est « *la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe déterminé* » (article 5, 7°).

25

En matière de relations de travail, le titre II de la loi genre permet de justifier :

- Une distinction directe fondée sur le sexe par une exigence professionnelle essentielle et déterminante (article 13, §1^{er}) ;
- Une distinction indirecte lorsque le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de la distinction est objectivement justifiée par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires (article 15).

26

L'article 23 de la loi genre régit l'indemnisation du préjudice de la personne victime de discrimination.

Lorsque la victime réclame une indemnisation d'un préjudice subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, le mécanisme est le suivant :

*« 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*

⁴ Arrêts *Hertz* et *Brown* rappelés aux point 16 de l'arrêt *Mayr*.

⁵ Voy. à ce sujet A.-V. MICHAUX, « Arrêts Paquay et Mayr : la Cour étend la protection contre le licenciement des travailleuses (physiquement ou virtuellement) enceintes », *J.D.E.*, 2008, p. 146.

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°. » (la cour souligne)

27

L'article 33 de la loi genre prévoit un mécanisme de partage de la charge de la preuve dérogatoire au droit commun :

« 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 le sexe, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. »

Bien que le texte indique qu'il revient uniquement à la victime d' « invoque[r] » des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, doctrine et jurisprudence enseignent⁶ qu'il ne suffit pas qu'elle allègue de tels faits. Il lui revient de les démontrer.

La loi genre (article 19, §2 et §3) énonce à titre non exhaustif des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe :

« 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.
Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une <discrimination> indirecte fondée sur le sexe, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :
1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la <discrimination> fait partie ou des faits de connaissance générale; ou
2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou
3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.

6.2.2 Application en l'espèce

28

Madame G. soutient que son licenciement est intervenu en raison « *de son état de santé et également compte tenu de son désir de fonder une famille* » (page 14 de ses conclusions).

⁶ Cass., 18 décembre 2008, R.G. n°C060351F ; C.C., arrêt n°39/09 du 11 mars 2009 ; F. BOUQUELLE et A. FRY, « Les actions en cessation en droit social », *Anthemis*, 2012, p. 72.

29

Comme exposé précédemment, la (le désir de) maternité, en ce compris le fait de subir une fausse couche et de subir une incapacité de travail résultant de cette fausse couche est une réalité qui ne concerne que les femmes.

Le licenciement intervenant en raison de la maternité d'une travailleuse, de son désir de maternité, de son état de grossesse, de la fausse couche qu'elle a subie ou de l'incapacité de travail résultant de cette fausse couche constitue donc une discrimination directe sur base du sexe.

30

Compte tenu du mécanisme de partage de la preuve mis en place par la loi genre, il revient à Madame G. de démontrer l'existence de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe.

Si cette preuve est rapportée, il appartiendra à la sa M. de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

a) Faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination**31**

La cour considère que Madame G. rapporte la preuve de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination.

Cette décision est fondée sur les éléments suivants :

- Monsieur L., administrateur-délégué de la sa M. avait à plusieurs reprises laissé entendre à Madame G. qu'il ne voyait pas d'un bon œil un projet de maternité. Ce fait résulte du courrier de Madame G. du 4 juillet 2016, rédigé en ces termes :
« Aussi, les nombreuses fois où vous m'avez dit « t'es pas enceinte, t'as encore le temps, t'es trop jeune, dans 2-3 ans ... » ne m'a pas encouragé à vous (..) parler [de ma grossesse]. » (pièce 2 du dossier de Madame)
Il convient de souligner que ce courrier a été rédigé *in tempore non suspecto*, à un moment où rien ne laissait présager que la sa M. envisageait une rupture du contrat de travail. Rien ne permet donc de mettre en doute la réalité des propos relatés par Madame G.
- Le certificat médical attestant de l'incapacité de travail de Madame G. à partir 4 juillet 2016 précise expressément que cette incapacité de travail est causée par une « fausse couche ».
- Par son courrier du 4 juillet 2016, Madame G. a informé la sa M. de sa grossesse interrompue prématurément par une fausse couche. Implicitement mais

certainement, Madame G. informait donc également son employeur de son souhait de maternité et donc du fait qu'elle serait probablement prochainement à nouveau enceinte.

- Monsieur L. confirme que c'est à la lecture de ce courrier de Madame G. du 4 juillet 2016 qu'il a pris la décision de la licencier. En effet, dans un e-mail du 12 juillet 2016 qui répondait à un e-mail de Madame G. qui lui demandait s'il était exact qu'il avait déclaré qu'elle serait licenciée lorsqu'elle reprendrait le travail, Monsieur L. a répondu ce qui suit :

« Effectivement à la lecture de ton courrier [du 4 juillet 2016] et de ses tenants je n'ai plus envie de jouer ... (...) Pour moi les choses sont claires et ne reviendrai pas sur ma décision » (pièce 5 du dossier de Madame G.)

Il apparaît donc que la décision de licenciement est intervenue au moment de la prise de connaissance de l'état de grossesse de Madame G., de son interruption par une fausse couche, de l'incapacité de travail qui résultait de cette fausse couche et, plus généralement, du désir de maternité de Madame G.

Par ailleurs, le licenciement est intervenu le 1^{er} août 2016, jour où Madame G. aurait dû reprendre le travail à l'issue de sa période d'incapacité de travail due à la fausse couche subie.

32

La chronologie des événements comme les déclarations de l'employeur *in tempore non suspecto* conduisent la cour à conclure qu'il est présumé que le licenciement de Madame G. constitue une discrimination directe sur base de son sexe.

b) Caractère discriminatoire du licenciement

33

La présomption de discrimination étant acquise, la sa M. peut démontrer soit l'absence de discrimination soit que cette discrimination est justifiée par une exigence professionnelle déterminante.

34

La sa M. n'invoque aucune exigence essentielle professionnelle déterminante de nature à justifier la discrimination présumée.

35

Par contre, la sa M. soutient qu'elle n'a commis aucune discrimination directe et que le licenciement de Madame G. est fondé sur des motifs étrangers à sa fausse couche, à l'incapacité de travail qui en a résulté ou à son désir de maternité.

La charge de la preuve de ces motifs étrangers repose naturellement sur la sa M.

La sa M. soutient que le licenciement de Madame G. est fondé sur l'ensemble des trois facteurs suivants :

- un souci de réorganisation des tâches comptables et de gestion des ressources humaines au sein de la société ;
- le constat de diverses erreurs commises par Madame G. dans l'accomplissement de ses tâches ;
- le mal-être et l'indécision manifestés à plusieurs reprises par Madame G. quant à la poursuite de la collaboration professionnelle.

36

En ce qui concerne le motif invoqué de réorganisation, force est de constater qu'il n'est absolument pas établi.

Dans le courrier de communication des motifs du licenciement, la sa M. a effectivement soutenu que le licenciement était fondé sur une volonté de réorganiser les services comptabilité et gestion du personnel. La sa M. précisait que :

« C'est également pour cette raison que nous avons décidé de mettre un terme à notre collaboration avec votre mari, Monsieur H., pour la gestion comptable de notre société.

Il est en effet économiquement plus avantageux de confier la comptabilité et la gestion des prestations des travailleurs salariés à une seule et même personne qui sera engagée dans les liens d'un contrat de travail avec la société. » (courrier du 29 septembre 2016)

Il est très étonnant que la sa M. ne soit pas en mesure de démontrer la réorganisation invoquée. Il est très simple pour un employeur de prouver ce type de motif de licenciement : production du contrat de travail du comptable que l'on a engagé ou du registre du personnel qui démontre la manière dont les départs de certains membres du personnel ont été remplacés ou encore d'un organigramme détaillant le fonctionnement des différents services.

Quoiqu'il en soit, faute du moindre élément probant, ce motif de licenciement ne peut être retenu pour démontrer que le licenciement de Madame G. est intervenu pour un motif non discriminatoire.

37

Le même constat doit être posé en ce qui concerne les reproches formulés quant au travail de Madame G.

Tout d'abord et c'est essentiel, pas le moindre reproche n'a été formulé à Madame G. durant la collaboration professionnelle.

Bien plus, plusieurs pièces démontrent que Monsieur L. était particulièrement satisfait du travail de Madame G. :

- « *Bravo pour le suivi des accidents* » (e-mail du 28 mai 2015, pièce 49 du dossier de Madame)
- « *Super suivi* » (e-mail du 12 mai 2016, pièce 51 du dossier de Madame)
- « *Je viens d'avoir Madame D. de l'ONSS (...) peux-tu demander un plan de paiement qui est accepté mais il lui faut un mail ... (comme tu sais le faire)* » (e-mail du 10 juin 2016, pièce 52 du dossier de Madame)
- « *ton tableau est nickel (voir simplement si le prix du tracteur est rempli en plus)* » (e-mail du 16 juin 2016, pièce 53 du dossier de Madame)

Les e-mails cités par la sa M. en pages 4 à 6 de ses conclusions ne mettent pas en lumière des manquements commis par Madame G. mais plutôt le fait qu'elle veillait de près aux intérêts de la sa M. D'ailleurs, les e-mails cités sont adressés à Monsieur L., administrateur-délégué de la sa M., et non directement aux travailleurs concernés par les remarques et suggestions de Madame G.

La sa M. invoque sa pièce 3.1 et prétend qu'il s'agirait de la preuve de « *nombreuses erreurs* » commises par Madame G. Cependant, ces échanges d'e-mails ne démontrent absolument pas que Madame G. était à l'origine des erreurs évoquées. Interrogée spécifiquement sur ce point à l'audience, la sa M. a été dans l'impossibilité de citer le moindre manquement ou la moindre erreur qu'aurait commis Madame G. dans l'exécution de ses fonctions !

Ce ne sont donc pas non plus les prétendues erreurs commises par Madame G. qui ont fondé la décision de son licenciement.

38

Il demeure la question du mal-être de Madame G., dénoncé dans le courrier du 4 juillet 2016.

38.1

Il est exact que dans ce courrier, Madame G. se plaint de ses conditions de travail (travail en *open space* bruyant et sans confidentialité, incompatible avec des fonctions de gestion des ressources humaines) de même que des heures supplémentaires qu'elle est contrainte d'effectuer et du salaire qu'elle promérite. Ce courrier se termine en ces termes :

« Je vais profiter de ce repos pour me recentrer sur moi-même, et me poser les bonnes questions car aujourd'hui je n'ai vraiment plus envie de travailler dans ces conditions

et m'investir sans rétribution ni compréhension. » (pièce 2 du dossier de Madame)

38.2

Cependant, ce n'était pas la première fois que Madame G. se plaignait de ses conditions de travail et indiquait qu'elle souhaitait que les choses changent (voyez notamment l'e-mail du 12 août 2015, pièce 5 du dossier de la sa M.).

Les doléances de Madame G. ont jusque-là toujours entraîné des modifications de ses conditions travail, comme par exemple la conclusion d'un contrat à durée indéterminée en octobre 2015.

La sa M. était très contente du travail de Madame G. et ne craignait pas de faire face à ses doléances pour poursuivre la collaboration professionnelle.

Le changement soudain d'attitude de la sa M. est manifestement lié à un changement dans la situation de Madame G. et donc à sa fausse couche et aux conséquences qu'elle entraînait (incapacité de travail et démonstration d'un désir de maternité).

38.3

C'est d'ailleurs en vain que la sa M. prétend que c'est partiellement « *la volonté déclarée de Madame G. de ne pas poursuivre les relations de travail qui [l']ont poussé à la licencier* » (page 12 de ses conclusions).

Cette thèse serait plausible si les parties n'avaient pas continué à correspondre après la remise de ce courrier du 4 juillet 2016.

En effet, dans l'échange d'e-mails du 12 juillet 2016, Madame G. a clairement signifié que « *le fait de vous dire que je n'ai plus envie de travailler dans ces conditions ne signifie pas que j'ai l'envie de quitter mon poste mais que vous preniez des mesures pour améliorer et remédier à la situation actuelle, c'est vous qui déformer mes propos* » (pièce 6 du dossier de Madame).

En procédant au licenciement le 1^{er} août 2016, la sa M. était parfaitement informée du fait que Madame G. ne souhaitait pas une rupture du contrat.

39

Compte tenu de la chronologie des événements et des déclarations de Monsieur L. en juillet 2016 (qui évoque le fait qu'il ne veut plus jouer et dépendre des humeurs d'une adolescente), la cour est convaincue que la décision de licenciement est intervenue en raison de l'incapacité de travail de Madame G. au mois de juillet 2016, résultant de sa fausse couche, et de son désir de maternité.

Le licenciement de Madame G. constitue donc une discrimination directe sur base du sexe.

c) Indemnisation

40

L'article 23 de la loi genre prévoit que l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral d'un travailleur victime d'une discrimination équivaut à six mois de rémunération brute.

L'indemnité est fixée à trois mois de rémunération brute si l'employeur démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination.

41

A titre subsidiaire, la sa M. demande l'application de la sanction minimale (3 mois de rémunération) et soutient qu'elle aurait de toute façon procédé au licenciement.

42

Pour l'ensemble des motifs exposés ci-avant, la cour a retenu que la décision de licenciement est intervenue en raison de l'incapacité de travail de Madame G. au mois de juillet 2016 résultant de sa fausse couche et de son désir de maternité.

Contrairement à ce que soutient la sa M., rien ne démontre que Madame G. aurait été licenciée si elle avait poursuivi ses prestations et fait valoir ses doléances quant à ses conditions de travail et de rémunération dans un contexte dépouillé de son envie de maternité et des changements d'humeur qui y sont associés dans l'esprit de Monsieur L.

43

Madame G. a donc droit à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération à titre de réparation du préjudice matériel et moral subi suite à son licenciement discriminatoire.

Madame G. chiffre sa demande à la somme de 9 883,76 EUR bruts.

La sa M. soutient que Madame G. n'avancerait « *aucun élément concret qui permettrait d'expliquer cette réclamation* » (page 13 de ses conclusions).

Cette contestation n'est pas sérieuse dans la mesure où Madame G. a communiqué le détail du décompte effectué de manière très classique sur la base de la rémunération mentionnée par la sa M. au formulaire C4 (1 420,08 EUR, pièce 1 du dossier de Madame), un treizième mois et le pécule de vacances.

La sa M. n'invoquant aucun argument sérieux pour s'opposer à ce décompte, il sera validé

par cour.

44

La sa M. est condamnée à payer à Madame G. une indemnité égale à 9 883,76 EUR bruts à titre d'indemnisation du préjudice matériel et moral subi suite à son licenciement discriminatoire.

La sa M. est également condamnée à payer à l'IEFH une somme de 1 EUR symbolique à titre de dédommagement.

6.3 Arriérés de rémunération (heures supplémentaires)

45

Madame G. postule la condamnation de la sa M. au paiement d'une somme de 2 952,80 EUR à titre d'arriérés de rémunération pour des heures supplémentaires qu'elle aurait effectuées en 2015 (54 heures) et 2016 (126,5 heures) sans rémunération ni compensation.

A la demande des parties, le premier juge a réservé à statuer sur ce chef de demande.

6.3.1 Principes

46

En sa qualité de demandeur, il appartient au travailleur de démontrer son droit au paiement des heures supplémentaires qu'il réclame⁷.

47

Le travailleur ne peut imposer à l'employeur la prestation d'heures supplémentaires en fixant lui-même son propre horaire de travail.

Le travailleur doit donc démontrer que les heures supplémentaires dont il réclame le paiement ont été effectuées à la demande ou avec l'approbation de l'employeur⁸.

Il suffit à cet égard que l'employeur ait pu raisonnablement être au courant de la durée des tâches accomplies par le travailleur pour considérer qu'il a tacitement marqué son accord sur l'accomplissement de ces heures supplémentaires⁹.

48

Le travailleur doit rapporter, avec une précision suffisante, la preuve de la durée totale de son horaire hebdomadaire ou mensuel durant la période concernée.

⁷ C. trav. Bruxelles, 12 décembre 2012, J.T.T., 2013, p. 126.

⁸ C. trav. Bruxelles, 12 décembre 2012, J.T.T., 2013, p. 126.

⁹ C. trav. Liège, 9 octobre 2015, R.G. 2015/AL/46, terralaboris.be.

La preuve peut être rapportée par des écrits (fiches de prestations ou de pointage, communications contradictoires entre parties) ou des présomptions (relevé unilatéral fiable¹⁰, attestations de tiers, heures d'ouverture au public du lieu de travail¹¹, communications avec l'employeur).

49

La jurisprudence accueille généralement avec circonspection une demande de paiement d'heures supplémentaires effectuées durant plusieurs années mais formulée tardivement, après la fin du contrat de travail¹².

6.3.2 Application en l'espèce

50

A l'appui de sa demande de paiement d'heures supplémentaires, Madame G. ne dépose pas la moindre pièce de nature à objectiver le nombre d'heures prestées.

Elle ne dépose même pas le relevé unilatéral des heures prestées au-delà de l'horaire convenu qu'elle aurait établi, en cours de collaboration.

Le nombre d'heures supplémentaires vantées en termes de conclusions (126,5 heures en 2016) est d'autant moins fiable qu'il ne correspond pas à celui évoqué dans le courrier du 4 juillet 2016 (113,75 heures en 2016) alors que Madame G. n'a plus jamais repris le travail suite à l'envoi de ce courrier.

51

Madame G. évoque (sans déposer de pièce) une discussion qu'elle a eue avec Monsieur L. en cours de contrat mais il apparaît que le nœud du problème concernait le nombre de jours durant lesquels elle devait être présente au siège de l'entreprise (1 jour par semaine étant considéré comme suffisant par Monsieur L. car Madame G. travaillait également à son domicile) et pas, en soi, du travail au-delà de l'horaire convenu.

La cour ne voit pas dans cette discussion la preuve de l'accomplissement d'heures supplémentaires de manière structurelle et dans la proportion décrite par Madame G.

52

Il convient d'ailleurs de relever qu'en cours de contrat, Madame G. n'a jamais réclamé le paiement de ces heures supplémentaires. Elle le confirme d'ailleurs dans son courrier du 4 juillet 2016.

¹⁰ C. trav. Liège, 9 octobre 2015, R.G. 2015/AL/46, terralaboris.be.

¹¹ C. trav. Bruxelles, 27 novembre 1990, Chr. D.S., 1992, p. 412.

¹² C. trav. Liège, 9 octobre 2015, R.G. 2015/AL/46, terralaboris.be ; C. trav. Liège, 18 mars 2016, R.G. 2015/AL/74, terralaboris.be.

53

La cour considère donc que Madame G. ne rapporte pas à suffisance de droit la preuve de la réalisation des heures supplémentaires dont elle réclame le paiement.

La demande est non fondée.

6.4 Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

54

Madame G. ayant formulé ce chef de demande à titre subsidiaire par rapport à sa demande de dommages et intérêts à laquelle la cour a fait droit, il n'y a pas lieu de l'examiner.

6.5 Dépens

55

La sa M. étant la partie succombante, elle sera condamnée aux dépens de Madame G. et de l'IEFH.

56

Le premier juge ayant réservé à statuer sur les dépens de Madame G. (compte tenu de la réouverture des débats ordonnée), il revient à la cour de liquider les dépens d'instance et d'appel.

Madame G. liquide, à bon droit, ses dépens à une somme totale de 2 660 EUR (indemnité de procédure de base de 1 320 EUR par instance et 20 EUR à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne).

57

L'IEFH liquide ses dépens à la somme totale de 2 880 EUR (1 440 EUR par instance).

Cependant, le premier juge a d'ores et déjà condamné la sa M. à payer à l'IEFH ses dépens d'instance liquidés à la somme de 1 440 EUR.

La cour prononcera donc uniquement la condamnation de la sa M. aux dépens d'appel de l'IEFH liquidés à la somme de 1 440 EUR.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Entendu l'avis oral du ministère public auquel Madame G. et la sa M. ont répliqué,

Déclare l'appel recevable mais non fondé,

Compte tenu de l'effet dévolutif de l'appel, condamne la sa M. à payer à Madame G. les sommes brutes suivantes, à augmenter des intérêts calculés au taux légal à partir du 1^{er} août 2016, puis sous la déduction des retenues légales obligatoires :

- **la somme de 9 883,76 EUR, titre de dommages et intérêts pour l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail.**

Déclare les demandes de Madame G. non fondées pour le surplus,

Confirme le jugement dont appel pour le surplus,

Condamne la sa M. aux dépens d'instance et d'appel de Madame G. liquidés à la somme de totale de 2 660 EUR.

Condamne la sa M. aux dépens d'appel de l'IEFH, liquidés à la somme de 1 440 EUR.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président,
Christian THUNISSEN, Conseiller social au titre d'employeur,
Colette DERBAUDRENGHIEN, Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Nadia PIENS, Greffier,

Le Greffier

Les Conseillers sociaux

Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 2-E de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le vendredi **VINGT ET UN FEVRIER DEUX MILLE VINGT**, où étaient présentes :

Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président,
Assistée de Nadia PIENS, Greffier,

Le Greffier

Le Président