

Numéro de répertoire 2022/ 1516
Date du prononcé : 07 FEV. 2022
Numéro de rôle : 20/2525/A
Numéro auditoir :
Matière : contrat de travail employé
Type de jugement : définitif contradictoire
Liquidation au fonds : OUI (loi du 19 mars 2017)

Expédition

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
€ :	€ :
PC :	PC :

**Tribunal du travail francophone de
Bruxelles
1ère chambre
Jugement**

EN CAUSE :

1/ Madame [REDACTED]
domiciliée [REDACTED]
première partie demanderesse, comparaisant par Me Sophie REMOUCHAMPS loco
Me Mireille JOURDAN, avocats, dont le cabinet est sis Rue Lesbroussart, 89 à
1050 Bruxelles ;

2/ L'INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES, organisme d'intérêt
public,
dont le siège est établi à rue Ernest Blérot, 1 à 1070 Bruxelles,
seconde partie demanderesse, comparaisant par Me Sophie REMOUCHAMPS loco
Me Mireille JOURDAN, avocats, dont le cabinet est sis Rue Lesbroussart, 89 à
1050 Bruxelles et en présence de Mme Pauline LOECKX, juriste ;

CONTRE :

L'ASBL [REDACTED], BCE [REDACTED]
dont le siège social est situé [REDACTED],
partie défenderesse, comparaisant par Me Michel MILDE, avocat, dont le cabinet
est sis Avenue de Tervueren, 41 bte 15 à 1150 Bruxelles ;

I. La procédure

Le Tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues
en matière judiciaire.

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 29 novembre
2021.

Elles n'ont pas pu être conciliées. L'affaire a été plaidée et ensuite prise en délibéré
lors de la même audience.

M. J. AMEEUW, Substitut de l'Auditeur du Travail, a rendu à cette audience un avis
oral, auquel les parties ont pu répliquer.

Le Tribunal a pris en considération dans son délibéré les pièces inventoriées au dossier de la procédure, et notamment :

- la requête enregistrée au greffe le 13 juillet 2020;
- l'ordonnance du Tribunal de céans du 17 novembre 2020 fondée sur l'article 747 §2 du Code judiciaire ;
- le réaménagement amiable du calendrier ;
- les conclusions, les conclusions et conclusions additionnelles et ultimes conclusions de synthèse enregistrées par la défenderesse respectivement le 18 février 2021, le 4 juin 2021 et le 11 octobre 2021 ;
- les conclusions, les conclusions additionnelles de synthèse enregistrées respectivement par la demanderesse le 10 mai 2021 et le 31 août 2021;
- la note de dépens déposée par les demanderesse à l'audience du 29 novembre 2021 ;
- les dossiers des parties ;

II. L'objet de la demande

Madame [REDACTED] demande au Tribunal :

-de condamner la défenderesse à lui payer :

A titre principal : un montant de 27.153,29€ à titre d'indemnité forfaitaire, sur le fondement de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 ou des articles 23§2, 2° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes ou de l'article 18 §2, 2° de la loi 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 15 juillet 2019;

A titre subsidiaire, un montant de 17.754,07€, au titre de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ou de dommages et intérêts réparant les fautes commises par la défenderesse, à majorer des intérêts (moratoires ou les cas échéant compensatoires) au taux légal à dater du 15 juillet 2019;

-de condamner la défenderesse à payer à l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes un montant de 1.300€ provisionnels du fait des circonstances problématiques du licenciement, et en particulier du défaut d'audition préalable, à majorer des intérêts moratoires à dater des conclusions additionnelles et de synthèse ;

-de condamner la défenderesse au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 2600€.

III. Les faits

1.

Madame [REDACTED], psychologue de formation travaillait initialement auprès de la commune de Saint-Gilles comme responsable du service 'Petite Enfance'.

Au mois d'octobre 2016, elle postule pour un emploi auprès de la défenderesse mais sa candidature n'est pas retenue.

2.

L'ASBL [REDACTED] ayant conservé la candidature de madame [REDACTED] a contacté celle-ci lorsque s'est ouvert un nouveau poste en adéquation avec la formation de la demanderesse.

3.

Madame [REDACTED] est engagée le 4 juin 2018 comme employée GRH, soit comme '*gestionnaire de dossiers Ressources humaines*'.

Elle entre en service le 23 juillet 2018, après avoir démissionné de son emploi auprès de la crèche de Saint-Gilles.

4.

Dans le courriel au personnel annonçant le recrutement de madame [REDACTED], la direction de la défenderesse explique que madame [REDACTED] est engagée pour '*soutenir le personnel et les responsables face aux difficultés rencontrées*' et '*dans la gestion d'équipe et de conflit*'.

Il est précisé qu'il s'agit d'un '*nouveau poste*' dont '*le descriptif de fonction s'affinera au fur et à mesure*'.

5.

Madame [REDACTED] tombe enceinte peu de temps après son engagement. Elle est soumise à une évaluation spécifique de la santé le 28 août 2018 à l'issue de laquelle recommande que la demanderesse ne travaille pas en section et qu'il n'y ait pas de contact avec des enfants de moins de 6 ans. Madame [REDACTED] précise par email du 28 août 2018 qu'elle assumera son travail administratif ainsi que les rencontres avec les responsables.

Madame [REDACTED] est en incapacité de travail liée à sa grossesse à risque du 19 novembre au 25 novembre 2018, du 12 au 21 décembre 2018 et de manière continue à dater du 7 janvier 2019.

6.

Au mois de janvier 2019, madame [REDACTED] reçoit la charge d'une partie des tâches dévolues à sa collègue, madame [REDACTED] (la gestion des volantes, le recrutement et le suivi du personnel article 60, les dossiers demande crédit temps, congé parental...).

7.

Le 14 février 2019, madame [REDACTED] reçoit, à l'instar d'autres membres du personnel, un avertissement suite à des absences régulières (soit 21 jours d'absence). La direction attire l'attention sur le fait que ces absences régulières désorganisent le service obligeant l'employeur à surcharger les autres collègues et mettent également en péril le bon suivi des dossiers. Il est espéré que la demanderesse comptabilisera moins d'absences en 2019.

Suite à l'intervention d'un représentant du personnel, ce dit courrier est remplacé par un courrier intitulé 'récapitulatif des absences'.

8.

Le congé de maternité prend cours le 23 février 2019. Madame [REDACTED] accouche le 6 avril 2019. Un échange de courriels entre les parties intervient au début du mois de mai 2019 au cours duquel madame Herman annonce à la défenderesse la fin de son congé de maternité le 14 juin 2019.

Cependant, pour des motifs *post partum*, Madame [REDACTED] est en incapacité de travail pour 4 semaines, soit jusqu'au 15 juillet 2019. S'en suit un certificat de prolongation d'incapacité de travail couvrant la période du 16 juillet au 18 août 2019. Ce certificat a été adressé à la défenderesse par courriel du 12 juillet 2019.

9.

Le 15 juillet 2019 est annoncé à Madame [REDACTED] son licenciement pour cause de « réorganisation du service ». Le courrier de licenciement, signé par Monsieur [REDACTED], fait état d'un mandat reçu par celui-ci. Le congé est immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité de préavis correspondant à 7 semaines.

10.

Le formulaire C4 fait état également d'une réorganisation du service.

11.

La défenderesse répond par une lettre du 4 septembre 2019 à la demande de communication des motifs concrets du licenciement sollicitée par madame [REDACTED]

La défenderesse motive le licenciement comme suit :

« Durant votre longue absence, nous avons été contraints de répartir vos tâches entre les membres du personnel du Bureau administratif de l'ASBL. Ces tâches étaient principalement les suivantes :

- gestion du personnel volant ;
- recrutement ;
- dossiers demande de crédit temps, congé parental ;
- travail sur la définition de fonction ;
- analyse de la masse salariale.

A cette occasion, nous avons constaté que nous n'avions plus besoin de votre profil de fonction. Le fonctionnement du service n'a en effet pas été impacté. En tant qu'employeur, nous sommes malheureusement obligés de prendre des décisions pour assurer une gestion efficace de l'ASBL. Nous avons donc pris la décision de réorganiser le service et de ne plus prévoir la fonction d'employée GRH. Nous attirons d'ailleurs votre attention sur le fait qu'aucune personne n'a été engagée pour effectuer les tâches qui vous étaient attribuées ».

12.

Le lendemain de ce courrier, soit le 5 septembre 2019, la défenderesse annonce au personnel l'entrée en service d'une nouvelle collègue, madame [REDACTED], psychologue du travail qui sera chargée d'assister la direction et le directeur adjoint ' dans les différentes tâches qui évolueront en fonction des besoins'.

13.

Le 23 juin 2020, madame [REDACTED] met en demeure la défenderesse, par le biais de son conseil, de lui payer une indemnité correspondant à six mois de rémunération tant en vertu de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 que des lois du 10 mai 2007.

14.

Le 6 juillet 2020, l'Institut pour l'Egalité des femmes et des hommes adresse un courrier à la défenderesse l'invitant à donner 'sa réaction' par rapport à la situation de discrimination exposée.

15.

Madame [REDACTED] n'ayant pas reçu de réponse positive, a introduit la présente procédure. L'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes décide de prendre part à la procédure. Ils introduisent le 13 juillet 2020 une requête conjointe.

IV. La discussion

A. Quant à l'indemnité de protection prévue à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971

En droit

L'article 40, al. 1^{er} de la loi du 16 mars 1971 sur le travail interdit à l'employeur de mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il est informé de l'état de grossesse de la travailleuse 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 Cour du travail de Bruxelles rappelle que¹ :

Les motifs de licenciement doivent être totalement étrangers à l'état de grossesse. Le licenciement en raison de motifs pour partie liés à l'état de grossesse, et pour partie étrangers à cet état, est interdit par la loi.

L'employeur doit démontrer :

- l'existence de *faits précis* que l'employeur met en lien avec sa décision de licencier²;
- le *lien de causalité entre ces faits et le licenciement de la femme*³. L'hypothèse que le fait de maternité ait été pris en considération pour licencier doit être exclue⁴;
- la sincérité des motifs invoqués : les faits même réels ne peuvent ni être un prétexte ni une motivation conjointe au fait de maternité⁵. Ceci signifie que la maternité (ou la conséquence des absences consécutives) ne peut être une cause seconde du licenciement.

La protection offerte par l'article 40 s'étend de l'annonce de son état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois après la fin du congé postnatal.

Ceci étant dit, la Cour de Justice de l'Union européenne a, dans son arrêt *Paquay*⁶ du 11 octobre 2007, considéré que (le Tribunal souligne) :

Eu égard aux objectifs poursuivis par la directive 92/85 et, plus particulièrement, à ceux poursuivis par son article 10, il convient de relever que l'interdiction de licenciement de la femme enceinte, accouchée et allaitante pendant la période de protection ne se limite pas à la notification de la décision de licenciement. La protection accordée par cette disposition auxdites travailleuses exclut tant la prise d'une décision de licenciement que l'adoption de préparatifs de licenciement, tels que la recherche et la prévision d'un remplacement définitif de l'employée concernée en raison de la grossesse et/ou de la naissance d'un enfant.

Il convient de relever qu'une interprétation contraire, limitant l'interdiction de licenciement à la seule notification d'une décision de licenciement pendant la période de protection visée à l'article 10 de la directive 92/85, priverait cet article de son effet utile et pourrait engendrer un risque de contournement par des employeurs de cette interdiction au détriment des droits consacrés par la directive 92/85 aux femmes enceintes, accouchées et allaitantes.

¹ C. trav. Bruxelles, 8 décembre 2010, R.G. n° 2009/AB/52266 ; C. trav. Bruxelles, 4 septembre 2010, 2013/AB/370.

² C. trav. Bruxelles, 28 juin 2011, R.G. n° 2010/AB/819, www.luridat.be.

³ C.T. Bruxelles (4^{ième} ch.), 3 septembre 2014, R.G. n° 2013/AB/370 et 2013/AB/378, www.terralabors.be.

⁴ C. T. Liège (sect. Namur), 19 mai 2009, R.G. n° 8610/08 cité par C. trav. Bruxelles, 28 juin 2011, R.G. n° 2010/AB/819, www.luridat.be.

⁵ C. trav. Mons, 21 février 1983, *J.T.T.*, 1983, p. 121.

⁶ C.J.U.E., Aff. C-460/06, *Paquay*, 11 octobre 2007, Rec., 2007, p. I-8511.

La jurisprudence et la doctrine belges ont intégré cet enseignement : l'interdiction prévue par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 ne vise pas seulement la notification du congé au cours de la période de protection mais également tout acte préparatoire, tel que le fait de pourvoir au remplacement définitif du travailleur⁷.

La doctrine confirme : « Le terme "acte tendant à mettre fin" vise aussi bien le licenciement en lui-même, en ce compris la notification du préavis, que les mesures préparatoires au licenciement »⁸.

L'indemnité forfaitaire de protection de six mois de rémunération prévue à l'article 40 de la loi du travail ne peut être cumulée avec l'indemnité pour discrimination fondée sur le sexe prévue à l'article 23 de la loi sur l'égalité des genres de 2007 (C.Trav.Bxls, 3 septembre 2014, JTT, 2015, p388).

Application

Après examen des conclusions, des dossiers des parties et instruction d'audience, le Tribunal considère que la défenderesse ne rapporte pas la preuve que le motif du licenciement de madame Herman n'est pas totalement étranger à l'état de grossesse ou à l'accouchement de la demanderesse, et ce pour les raisons suivantes :

1. Bien que le congé ait été notifié en dehors de la période de protection, il doit être pris en considération les actes préparatoires effectués pendant ladite période de protection.

La fin du congé de maternité étant fixée le 14 juin 2019, le congé intervenu le 15 juillet 2019 se situe ainsi à peine un jour après la fin de la période de protection. Il n'est raisonnablement pas concevable que le Président du Conseil d'administration de l'ASBL [REDACTED] (qui comprend 15 crèches et 2 haltes d'accueil) ait pu sans concertation préalable avec la directrice de l'ASBL prendre la décision de licencier madame [REDACTED], psychologue chargée de la gestion des ressources humaines et de soutenir le personnel et les responsables en cas de difficultés.

La défenderesse ne s'explique d'ailleurs pas sur le processus décisionnel ayant conduit à ce licenciement, se contentant de s'appuyer sur les statuts de l'ASBL pour indiquer que monsieur [REDACTED] avait la responsabilité de la gestion journalière, tout en indiquant dans la lettre de licenciement du 15 juillet 2019 qu'il était « dûment mandaté par l'employeur [REDACTED] » pour licencier la demanderesse avec effet immédiat. Ce mandat spécifique n'a pu être donné qu'au plus tôt la veille du congé après une concertation vraisemblablement au sein du conseil d'administration ou a minima avec la directrice de l'ASBL.

En effet, une 'réorganisation du service administratif' (motif invoqué pour justifier le licenciement de la demanderesse) ne ressort pas de la gestion journalière et donc de la compétence exclusive et permanente du Président du Conseil d'administration.

⁷ Trib. Trav. Mons (div. La Louvière, 30 janvier 2009, R.G. n°06/10.939/A.

⁸ CLESSE, C., SANGRONNES-JACQUMOTTE, G., LOUCKX, V., BOUIOUKILIEV, I, *L'exercice du droit de rupture*, p. 221.

La suppression de la fonction employée GRH au sein d'une ASBL d'une ampleur non négligeable composée de quinze crèches et deux haltes garderie a nécessairement dû faire l'objet de discussions préalables au licenciement de l'employée GRH, après le prétendu constat de l'absence de nécessité dans le service d'un employé ayant le profil de fonction de la demanderesse.

Cette décision de réorganisation du service administratif ressortant de la compétence du conseil d'administration a dû être prise antérieurement au licenciement de la demanderesse notifié le lendemain de la fin de la période de protection. Il est d'ailleurs remarquable que la défenderesse se garde bien de déposer les procès-verbaux de conseil d'administration pendant la période d'incapacité de travail de la défenderesse alors qu'elle dépose un procès-verbal subséquent relatif à l'engagement de la remplaçante de la demanderesse.

Il doit en conséquence être retenu que l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 est applicable dans le cas d'espèce.

2. L'ASBL [REDACTED] ne démontre par ailleurs pas que le licenciement est intervenu pour des motifs totalement étrangers à l'état de grossesse de madame Herman :

2.1. La défenderesse qui a la charge de la preuve se contente d'affirmer que la fonction exercée par la demanderesse s'est avérée inutile sans cependant en rapporter davantage la preuve.

2.2. Cette affirmation est d'ailleurs peu crédible et démentie dès lors que la défenderesse annonçait au personnel de l'ASBL le lendemain du jour où elle donnait les motifs du licenciement de madame [REDACTED] (soit une réorganisation du service par une suppression de la fonction GRH vu l'absence de besoin de cette fonction) l'engagement d'une certaine madame [REDACTED] psychologue de formation dans le cadre d'une fonction évolutive notamment pour des tâches '*pour la gestion du personnel*', « *elle aidera et accompagnera les responsables si besoin. Berivan (Cargo) s'occupera du personnel en collaboration avec les responsables (évaluation, gestion des conflits...)* » (pièce 33 du dossier de la demanderesse- pv du comité d'avis de l'ASBL [REDACTED] du 24 septembre 2019).

Les fonctions in concreto de la nouvelle employée engagée sont similaires à celles exercées par madame [REDACTED] (voir points 3, 4 et 6 du point II les Faits qui sont documentés par les pièces 8, 9, 10, 33 du dossier de la demanderesse). Elles sont également destinées à évoluer.

2.3. Par courrier adressé in tempore non suspecto le 14 février 2019, la défenderesse adressait un avertissement (commué par la suite en un 'avis relatif aux absences') au vu du nombre de jours d'absence de la demanderesse (soit 28 jours) en 2018, source de désorganisation au sein du service. La direction espérait qu'« *en 2019, elle comptabiliserait moins d'absences* ».

Or, les jours d'absence en 2018 et ceux en 2019 (la demanderesse a été absente de manière continue depuis le 7 janvier 2019) étaient liés à la grossesse à risque qu'a connu la demanderesse (cf attestations d'incapacité de travail en lien avec la grossesse-pièces 15, 16, 17, 22 et 23 du dossier de la demanderesse).

Les absences de la demanderesse du fait de sa grossesse ont eu manifestement un impact sur l'organisation du service, la directrice indiquant en 2018 leur surcharge de travail (pièce 40 du dossier de la demanderesse : la directrice dit 'survivre', qu' 'on n'en peut plus', que '██████ étant absente jusqu'au 21 décembre inclus, nous vous demandons d'être Indulgents envers ██████ et moi-même car nous sommes surchargées »).

Ainsi, le motif invoqué dans la lettre explicative du licenciement de la demanderesse selon lequel il a été constaté que 'nous n'avions plus besoin de votre profil de fonction. Le fonctionnement du service n'a en effet pas été impacté' s'avère contredit par les propos tenus par la directrice fin 2018.

Ainsi, la défenderesse ne démontre pas que les absences de la demanderesse en lien avec sa grossesse (dénoncées in tempore non suspecto comme désorganisant le service) sont totalement étrangères au licenciement de la demanderesse notifié alors que la demanderesse n'avait pas encore repris le travail.

2.4.A supposer même que le constat de l'absence de besoin au sein de l'ASBL du profil de fonction de la demanderesse se soit révélé à l'occasion des absences de la demanderesse, cela ne rend pas pour autant inapplicable la protection prévue à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 dès lors que c'est précisément du fait de ses incapacités de travail liées à des difficultés au cours de la grossesse que l'employeur aurait observé la prétendue absence de nécessité de maintenir la demanderesse comme membre du personnel.

Le licenciement de la demanderesse n'est donc en toute hypothèse pas totalement étranger à son état physique résultant de sa grossesse à risque qui a causé précisément cette longue absence.

En conséquence, il y a lieu de faire droit à la demande d'une indemnité de protection forfaitaire de six mois réclamée par madame ██████ dont le montant n'est pas contesté par la défenderesse.

Une somme de 27.153,29€ est en conséquence due à madame ██████ et ce chef.

B. Quant à la demande de dommages et intérêts formée par l'Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes

L'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes réclame la réparation d'un dommage propre subi en raison de la faute commise par la défenderesse du fait de la violation de la loi du 16 mars 1971 et de la loi du 10 mai 2007.

Le fait de violer l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 instaurant une protection spécifique contre le licenciement des femmes du fait de leur état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement constitue une faute qui heurte l'objet social de cet Institut, organisme public dont l'objet social est de veiller au respect de l'égalité des femmes et des hommes et de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe.

L'inobservance de la protection protégeant la femme enceinte est un comportement dans le chef de l'ASBL ██████ révélant une forme de discrimination

basée sur l'état de santé de la demanderesse (et plus particulièrement sur son état de grossesse) qui cause un préjudice moral à cet Institut.

Le dommage réclamé par l'Institut est de 1.300€.

La défenderesse précise à titre subsidiaire que si le Tribunal venait à reconnaître une faute ayant causé un dommage moral à l'Institut, il convenait de réduire ce dommage ex aequo et bono à la somme de 500€.

Le Tribunal rencontre cette demande subsidiaire qui apparaît raisonnable au vu du dommage moral subi par l'Institut.

C. Quant aux dépens

Conformément à l'article 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007, l'indemnité de base est fixée à la somme indexée de 2.600€ pour les affaires dont l'enjeu se situe entre 20.000€ et 40.000€.

L'ASBL [REDACTED] succombant aux chefs de demande, il y a lieu de la condamner à la somme de 2.600€ liquidée par la demanderesse à titre d'indemnité de procédure augmentée de 20€ à titre de frais de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de seconde ligne.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement,

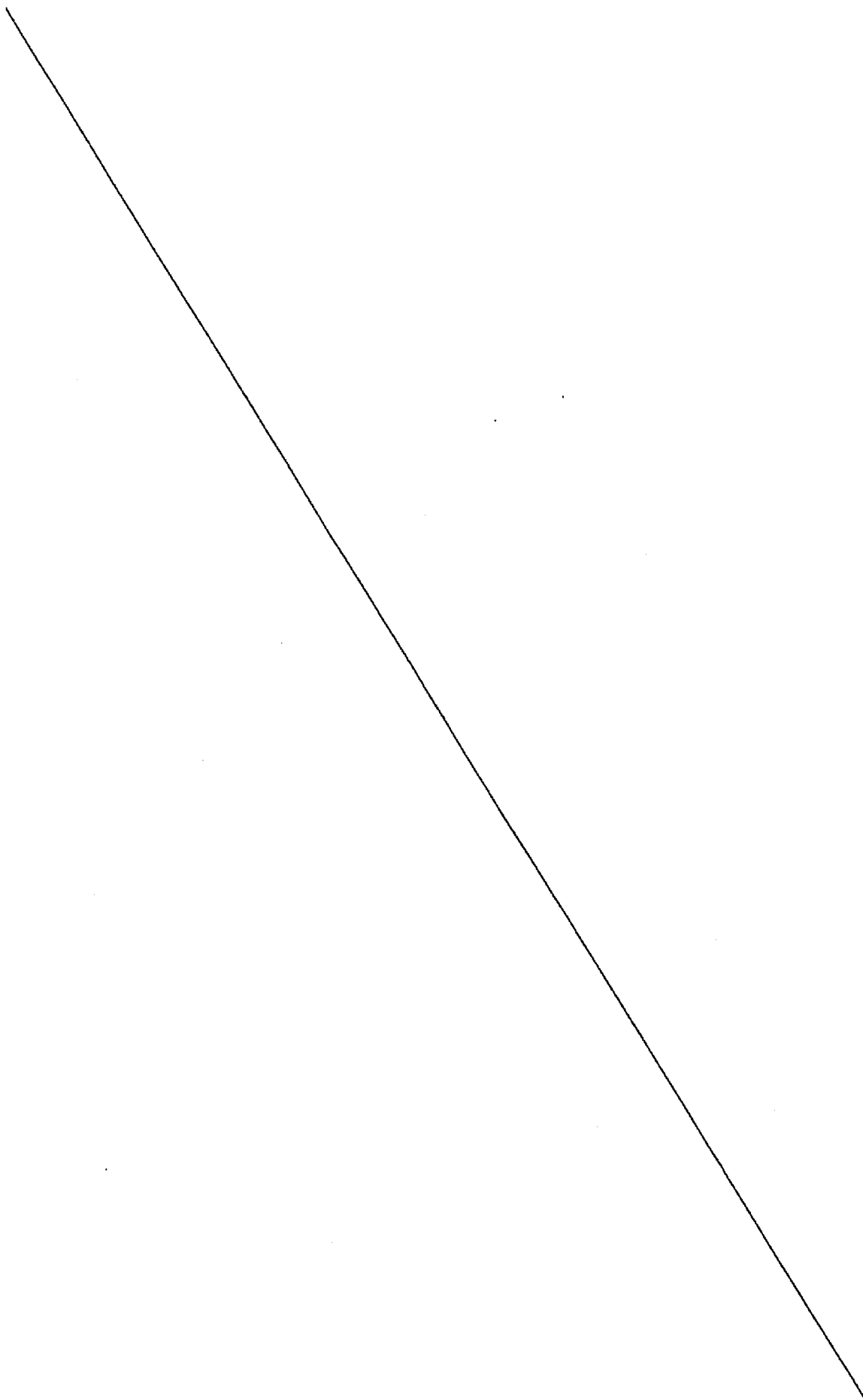
Entendu Monsieur le Substitut de l'Auditeur en son avis verbal conforme,

Dit la demande recevable et fondée dans la mesure ci-après :

Condamne l'ASBL [REDACTED] à payer à madame [REDACTED] la somme de 27.153,29€ au titre d'indemnité forfaitaire basée sur l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 augmentée des intérêts au taux légal à dater du 15 juillet 2019.

Condamne l'ASBL [REDACTED] à payer à l'INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES la somme de 500€ au titre de réparation du dommage causé à majorer des intérêts moratoires à dater du 13 juillet 2020.

Condamne l'ASBL [REDACTED] à payer aux demanderesse une seule somme de 2.600€ à titre d'indemnité de procédure et la somme de 20€ à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de seconde ligne.



Ainsi jugé par la 1^{re} chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

M. BOCCART,
M. CROISIAU,
P. MERVEILLE,

Vice-présidente,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du
présente :

07 FEV. 2022

à laquelle était

M. BOCCART, Vice-présidente,
assistée par M. COMPS, Greffier.

Greffier,

M. COMPS

Juges sociaux

M. CROISIAU & P. MERVEILLE

Vice-présidente,

M. BOCCART