

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

R.G. N°: 379.247

Répertoire N°

EN CAUSE :

F E...:

Partie demanderesse, comparissant par Me Benoît DEBRUS, avocat ;

CONTRE :

La S.A. F bvba;

Partie défenderesse, comparissant par Me THUNUS loco Me WILLEMS, avocats;

Vu la législation sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu l'absence de conciliation entre les parties, telle que visée par l'article 734 du Code judiciaire;

Vu la requête contradictoire, acte introductif d'instance, déposée au greffe le 3/12/2008 ;

Vu les pièces de la procédure à la clôture des débats le 30/9/2009, notamment :

- le calendrier amiable de mise en état de la cause ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 20/4/2009 ;
- les conclusions de la partie demanderesse déposées au greffe le 10/6/2009 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 8/7/2009 ;
- les dossiers des parties déposés à l'audience du 30/9/2009.

Entendu les parties lors de cette audience.

A) LES FAITS DE LA CAUSE :

La partie défenderesse est active dans le secteur intérimaire.

Madame F été occupée au sein de l'entreprise défenderesse en qualité d'employée à partir du 7/5/2007.

Le contrat d'emploi précise que ses tâches consistent dans un rôle de «commercial» avec la responsabilité du bureau de Verviers.

L'article 3 du contrat contient une clause d'essai de 6 mois, du 7/5/2007 au 7/11/2007.

Le 7/12/2007, elle informera son employeur de son état de grossesse.

Le 20/3/2008, la défenderesse a mis fin au contrat moyennant paiement d'une indemnité de préavis de 3 mois.

La lettre de rupture du contrat est motivée comme suit :

« ...Eve a été engagée dans la fonction de responsable commerciale pour l'agence de Verviers. Dès le mois d'octobre, nous avons constaté une démotivation de l'intéressée ainsi qu'une absence de résultats probants. En décembre, lors de l'évaluation avec l'employée, nous avons relevé les manquements importants dans le cadre de la fonction commerciale. En accord avec les parties, il a été proposé à Eve une adaptation de la fonction en tant que consultante sans activités commerciales. Dans le cadre de cette nouvelle fonction, la voiture devait être restituée car réservée à la fonction de responsable commerciale. Durant l'entretien en vue de la signature de l'avenant actant le changement de fonction, nous avons dû acter le refus de signature de l'employée et dès lors, le refus d'exercer une fonction adaptée ».

Le 23/4/2008, le conseil de la demanderesse a écrit à la défenderesse en le mettant en demeure de payer une indemnité complémentaire de préavis et une indemnité de protection de la maternité.

Le formulaire C4 établi le 3/4/2008 indique comme motif précis du chômage : « *le travailleur ne correspond plus au profil souhaité* ».

La demanderesse considère que la véritable cause de son licenciement n'est pas ce motif mais est directement liée à la connaissance qu'avait la défenderesse de sa maternité future.

N'obtenant pas satisfaction, la partie demanderesse a introduit la présente procédure judiciaire

B) OBJET DE LA DEMANDE ET THESEES DES PARTIES:

Par ses conclusions, la **partie demanderesse** postule condamnation de la défenderesse au paiement

- d'une somme de **17.836,95 € brut** à titre d'indemnité de protection de la maternité équivalente à 6 mois de rémunération ;
- d'une somme de **17.836,95 € brut** à titre d'indemnité de préavis, sous déduction de l'indemnité déjà versée ;
- d'une somme de **17.836,95 € brut** à titre d'indemnité équivalente à 6 mois de rémunération en application de la loi du 10/5/2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes;

Elle réclame condamnation de la défenderesse au paiement des intérêts légaux et judiciaires ainsi qu'aux dépens.

Par ses conclusions, la partie défenderesse estime que l'action doit être déclarée mais non fondée.

Les moyens et arguments des parties sont longuement développés dans leurs conclusions.

C) RECEVABILITE :

La partie demanderesse a introduit la présente action par requête contradictoire du 3/12/2008.

L'article 704, § 1^{er}, du Code judiciaire, tel que modifiée par l'article 4 de la loi du 13 décembre 2005 portant des dispositions diverses relatives aux délais, à la requête contradictoire et à la procédure en règlement collectif de dette (entrée en vigueur le 1/9/2007) énonce que :

« § 1^{er}. Devant le tribunal du travail les demandes principales peuvent être introduites par une requête contradictoire, conformément aux articles 1034bis à 1034sexies, sans préjudice des règles particulières applicables aux comparutions volontaires, aux procédures sur requête unilatérale, et aux procédures spécialement régies par des dispositions légales qui n'ont pas été explicitement abrogées. »

La requête respecte les formes prévues par les articles 1034 bis à 1034 sexies du Code judiciaire.

L'article 15 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail énonce que « *Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat* ».

En l'espèce, les relations contractuelles ont pris fin le 20/3/2008.

Le fondement de l'action est contractuel.

L'action est introduite dans les formes et délais requis et elle est donc recevable.

D) FONDEMENT :

D1. Quant à l'indemnité pour la protection de la maternité :

L'article 40 de la loi du 16/3/1971 sur le travail énonce que :

« L'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

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

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

La protection spéciale accordée à la travailleuse enceinte en vertu de l'article 40 de la loi sur le travail du 16/3/1971, ne s'applique que si l'employeur a été informé de cet état, la preuve de cette information incombant à la travailleuse.

Chacune des parties a la charge de la preuve des faits qu'elle allègue.

La défenderesse ne conteste pas avoir été informée de l'état de grossesse de la demanderesse avant de la licencier.

Elle soutient que le licenciement a été décidé pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, ce que conteste la demanderesse.

Elle avance que le licenciement de madame F est motivé par le fait qu'elle ne correspond plus au profil souhaité, et plus particulièrement qu'elle ne remplit pas les qualités nécessaires à la fonction de responsable commerciale.

Elle dépose notamment à l'appui de sa thèse :

- les rapports des entretiens d'évaluation du 18/12/2007 et du 8/2/2008 ;
- l'annexe au contrat de travail préparée en vue d'une modification du contrat, mais qui n'a pas rencontré l'accord de madame FERY ;
- le code de déontologie de FEDERGON.

Il a été jugé que :

- *« Les motifs invoqués pour licencier une travailleuse enceinte doivent être étrangers à l'appréciation personnelle de l'employeur; celui-ci doit faire la preuve de la sincérité de ces motifs »* (CT MONS, 2^e ch., 21/2/1983, publié sur le site internet du SPF Justice).
- *« Le licenciement d'une travailleuse enceinte protégée par l'article 40 de la loi du 16.3.1971 ne doit pas être motivé. Il incombe cependant à l'employeur de prouver que le licenciement est étranger à l'état physique de la travailleuse. Ce motif étranger ne réside pas nécessairement dans une faute commise par la travailleuse, le texte légal ne prévoyant pas cette limitation. La preuve du motif ne peut toutefois résider dans une appréciation subjective par l'employeur du comportement de la travailleuse. Le motif du congé doit se trouver dans un ou des faits objectifs dont la preuve est apportée et qui montre que le licenciement intervient pour des motifs étrangers à l'état physique de la travailleuse »* (CT BRUXELLES, 4^e ch, 12/1/1994, RG 27327, publié sur le site internet du SPF Justice).

La preuve des « motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement » doivent être examinés de manière rigoureuse.

Cette rigueur s'impose non seulement quant à la réalité des motifs invoqués, mais aussi quant au lien de causalité reliant ces motifs à la décision de licenciement.

Le tribunal du travail de Nivelles a jugé que « dans l'appréciation du caractère abusif du licenciement d'un ouvrier, le pouvoir du juge ne se limite pas à vérifier l'exactitude des faits invoqués et une proximité chronologique entre ceux-ci et le licenciement : il doit vérifier si les faits invoqués justifient le licenciement, ce qui implique un contrôle de proportionnalité » (TT Nivelles, 1^{ère} ch., 9/1/2004, JTT, 2004).

Le tribunal estime que ce raisonnement doit être transposé dans la présente matière, en ce qui concerne l'appréciation du lien de causalité entre le licenciement et les motifs invoqués à l'appui de ce licenciement.

En l'espèce, il apparaît des différents documents déposés par la partie défenderesse que :

- la clause d'essai se terminait le 7/11/2007 et aucune remarque quant à la qualité du travail ou quant à la compétence de la demanderesse à exercer ses fonctions n'a été exprimée clairement : dans ce contexte, il est surprenant que la défenderesse expose en conclusions que dès le mois d'octobre 2007, elle avait constaté une démotivation de la demanderesse... ;
- le 7/12/2007, la partie demanderesse a communiqué son état de grossesse ;
- le 18/12/2007, un entretien d'évaluation a été organisé (conclusions négatives);
- le 8/2/2008, un second entretien d'évaluation a été organisé (conclusions négatives);
- la partie demanderesse conteste avoir pris connaissance du rapport et des conclusions de cet entretien d'évaluation : elle expose que le document daté du 8/2/2008 ne lui a été dévoilé et remis que le 20/3/2008, et que ce document a été retravaillé pour les besoins de la cause par monsieur D (monsieur MACHKOUR, repris comme ayant auditionné madame F, était absent tant le 8/2/2008 que le 20/3/2008) ;
- la proposition de modification de fonction n'a pas été acceptée par la demanderesse car elle considérait cela comme une rétrogradation et cela impliquait la perte de l'avantage « véhicule de société » et donc une diminution importante des conditions de travail ;
- la conclusion négative du rapport d'évaluation porte sur des attitudes plutôt que sur des aptitudes ;
- madame F dépose des témoignages écrits circonstanciés attestant de ses compétences (attestation de monsieur G de la SA TL, qui insiste sur le professionnalisme et la motivation de la demanderesse, et attestation de monsieur W de la SA E M B, qui relève « l'efficacité commerciale » de la demanderesse);

La chronologie des faits est plus que troublante.

Après un examen attentif de ces documents, il est peu convaincant d'affirmer que madame F ne convenait plus pour l'emploi pour lequel elle avait été engagée 10 mois plus tôt, et que le licenciement est sans aucun lien avec son état de grossesse .

Les motifs invoqués par la partie défenderesse sont fort subjectifs et formellement contestés.

La partie défenderesse n'offre même pas de les prouver par toutes voies de droit.

Les attestations de témoins déposées par la partie demanderesse sont particulièrement précises et circonstanciées, relativement à son professionnalisme, sa compétence et sa motivation.

La relative imprécision des reproches subjectifs émis et le contexte dans lequel la décision de licencier la demanderesse a été prise (soit fort peu de temps après la fin de la période d'essai qui s'était donc déroulée à la satisfaction des parties, et fort peu de temps après l'annonce de son état de grossesse) sont de nature à mettre en doute tout lien causal entre ces reproches et le licenciement.

Le tribunal considère que l'absence de lien causal entre l'information de l'état de grossesse de la demanderesse et le licenciement n'est pas apportée par la partie défenderesse.

La défenderesse n'apporte pas la preuve que le licenciement a eu lieu pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

En conséquence, le tribunal considère que l'indemnité de protection de 6 mois de rémunération prévue par l'article 40 de la loi du 16/3/1971 est due, soit une somme de : 33.218,68 € x 6 mois : 12 = **16.609,34 € brut**, à majorer des intérêts depuis le 20/3/2008, date du licenciement.

D2. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

D2.1. Quant à la rémunération annuelle de base :

L'article 82, § 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que « Lorsque la rémunération annuelle excède **28.580 €** (montant applicable au 1/1/2008) les délais de préavis à observer par l'employeur sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge ».

La Cour de cassation a précisé que « le délai de préavis doit être fixé compte tenu de la rémunération à prendre en considération au moment de la notification du congé;

Que lorsque le travailleur est licencié moyennant le paiement d'une indemnité de congé, celle-ci doit être calculée en tenant compte de la rémunération à laquelle le travailleur a droit au moment de la notification du congé » (Cass., 14/11/1994, 3^e ch., S940030F, publié sur le site internet de la Cour de cassation).

L'article 39, §1^{er}, alinéa 2 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail énonce que « l'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat ».

La Cour de cassation a jugé que :

- « la rémunération et les avantages que comprend l'indemnité de congé sont ceux dont les dispositions légales et les stipulations conventionnelles permettent de fixer avec certitude le montant ou à tout le moins le montant minimum au moment du licenciement » (Cass. 9/3/1992, Pas. P.611) ;
- « l'article 39, alinéa 2, de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail au termes duquel l'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat, constitue une disposition

légal impérative, à laquelle on ne peut déroger par convention, au préjudice du travailleur (Cass. 4/1/1993, Larcier Cass. 1993, n°13).

En l'espèce,

La rémunération annuelle brute de base est de 35.673,90 € selon la partie demanderesse, et de 31.346,68 € selon la partie défenderesse.

Elle est donc supérieure au plafond précité.

Il y a contestation sur l'évaluation du **véhicule de société** (Citroën C3).

La partie demanderesse évalue cet avantage à 526,38 € par mois et la partie défenderesse à 250 € par mois.

Il n'est pas contesté qu'elle l'utilisait aussi à titre privé.

Le tribunal considère que l'utilisation privée du véhicule de société doit être considéré comme un avantage qui était acquis en vertu du contrat au sens de l'article 39 de la LCT, au moment de la rupture.

La Cour du travail de Bruxelles retient l'évaluation *pro fisco*, estimant que « toute autre attitude, comme le souligne le premier juge, impliquant l'existence d'une fraude » (CT Bruxelles, 16/12/1992, JTT 1993, p. 332) ;

(en ce sens également CT Bruxelles, 2/6/1989, JTT 1989, p.436) ;

(en ce sens encore, CT Anvers, 2^e ch., 24/3/1995, RG n°92/1053, inédit cité par Blondiau, Maingain, Claeys et Carlier dans « La rupture du contrat de travail ; Chronique de jurisprudence 1992-1995 », Larcier, p.184)

La Cour du travail de Liège a considéré que « l'usage privé d'un véhicule de société doit être apprécié par référence à la valeur de jouissance du véhicule et en appréciant le bénéfice privé réalisé par le travailleur de manière forfaitaire, selon une utilisation normale d'un véhicule et non d'après l'utilisation alléguée qui, fût-elle réelle, dépasse exagérément les limites habituellement admises » (CT Liège, 22/10/1991, Chr. D.S., 1992, p.118).

La Cour de cassation a jugé, pour l'usage privé d'une voiture de société, qu'il y a lieu de tenir compte de la **valeur réelle** de l'avantage en nature et non pas de la valeur convenue au début du contrat de travail, ni de la valeur déclarée au fisc et admise par celui-ci (Cass., 29 /1/1996, JTT 1996, p 188 et Ch. D.S. 1996, p. 230).

En l'espèce, il n'y a pas eu d'évaluation conventionnelle précise par les parties de cet avantage en nature.

La partie demanderesse soutient que cet avantage doit être égal à l'addition des deux sommes reprises sur la fiche de rémunération : 109,71 € (autre transport- voiture de service) + 416,67 € (km avantage voiture de société).

Ce qui importe, c'est l'utilisation privée de ce véhicule dont le travailleur bénéficie, et le nombre de kilomètres privés qu'il effectue.

Cet avantage privé consiste principalement dans l'économie que fait le travailleur, qui ne doit pas financer l'achat et le coût d'un véhicule privé.

Le tribunal estime que cet avantage réel doit être évalué au montant de 350 € par mois.

La rémunération de base est donc de 2.386,4 € (=2.036,40 € + 350 €) = **33.218,68 €** .

D2.2. Quant à la durée du préavis :

Le seuil de rémunération prévu par l'article 82,§3 de la loi du 3/7/1978 est atteint de sorte que la durée du préavis doit être fixée sur cette base.:

La Cour de cassation a jugé que :

- dans la fixation souveraine de la durée du préavis, le juge doit prendre en considération les intérêts des deux parties et apprécier au moment de la notification du préavis, la chance de l'employé de trouver rapidement un emploi convenable et équivalent (Cass. 9/5/1994, JTT 1995, p. 8).
- le délai de préavis doit être déterminé eu égard à la possibilité existante pour l'employé au moment de la notification du préavis de trouver un emploi adéquat et équivalent compte tenu de l'ancienneté de l'intéressé, de son âge, de l'importance des fonctions et du montant de sa rémunération, selon les éléments propres à la cause tel, notamment, le fait d'exercer sa fonction de travailleur salarié à titre accessoire (Cass. 3/2/1986, JTT 1987, p. 58)(voir également Cass. 4/2/1991, Pas. p. 536).

La partie demanderesse avait au moment du licenciement du 20/3/2008:

- une ancienneté de 10 mois ;
- l'âge de 30 ans et 1 mois;
- une rémunération annuelle de 33.218 € .

Elle estime avoir droit à un préavis de 6 mois.

La défenderesse considère qu'un préavis de 3 mois est suffisant.

Application de la grille Claeys (telle qu'elle existait au moment du licenciement, soit la version de janvier 2008) :

Cette grille, qui n'a pas de fondement légal, ne s'impose bien entendu pas aux juridictions du travail.

A titre purement indicatif, si l'on applique la **Grille Claeys** en fonction de la situation de la partie demanderesse et suivant la rémunération de référence qu'il entend retenir, on obtient le résultat suivant:

Ancienneté	0,87 X 0,83	0,72
Age	0,06 X 30,08	1,80
Rémunération brute annuelle	0,037 X 33	1,22
Facteur de correction	- 1,45	-1,45

Total	2,29 mois
-------	-----------

Incidence du comportement de la partie demanderesse sur la durée du préavis:

En toute hypothèse, le tribunal estime que le comportement du travailleur est visé par certaines dispositions de la loi du 3/7/1978 (licenciement pour motif grave, licenciement abusif, exécution de bonne foi du contrat (articles 17 et 18 de la LCT),...).

Le législateur n'a pas entendu lier la durée du préavis au comportement négatif ou positif du travailleur au cours de l'exécution du contrat, ni d'ailleurs au comportement négatif ou positif de l'employeur.

L'article 82, §3 de la LCT ne fait aucune référence au comportement ou à la conduite de l'employé (alors que par exemple, l'article 63 de la LCT fait référence à la conduite de l'ouvrier lorsqu'il s'agit d'apprécier le caractère abusif ou non de son licenciement).

Le tribunal estime que faire dépendre la durée du préavis du comportement d'une partie en cours d'exécution du contrat introduit la notion de faute dans l'appréciation de la durée convenable du préavis, ce qui n'est pas prévu par la loi du 3/7/1978.

La Cour de cassation a d'ailleurs jugé que : « *Justifie légalement sa décision, l'arrêt qui, en réponse à l'argumentation d'un employeur, énonce que lorsque le délai de préavis est fixé par le juge, celui-ci ne peut, pour en déterminer la durée, tenir compte des manquements de l'employé à ses obligations* ». (Cass., 23/2/1987, J.T.T., 1987, p.265 ; dans le même sens, CT Mons, 20/11/2002, J.T.T., 2003, p.127 ; CT Bruxelles, 12/3/2008, J.T.T. 2008, p. 292 ; CT Liège, 15/12/1998, Chron. D. S., 1999, p.478 ; CT Liège, 6^e ch., 20/9/2007, RG n°33.845/06, inédit ; CT Liège, 6^e ch., 19/1/2007, RG n° 34.070/06, inédit).

Détermination de la durée du préavis de la partie demanderesse:

La fonction qu'exerçait la partie demanderesse au moment du licenciement était celle de *commercial* avec la responsabilité du bureau de Verviers .

Son ancienneté était particulièrement faible.

Elle était fort jeune.

La possibilité pour la partie demanderesse de trouver un emploi adéquat et équivalent à celui qu'elle a perdu existait au moment du licenciement (eu égard notamment à ses qualifications, son expérience , son dynamisme et son âge).

Au vu de l'âge de la partie demanderesse, de sa rémunération , de sa fonction , de son ancienneté, de ses services au sein de l'entreprise, et des possibilités réelles de trouver un emploi adéquat et équivalent qui existaient au moment de la rupture, et en tenant compte des circonstances propres à la cause relevées ci-dessus , le tribunal estime que la durée du préavis doit être fixée à **3 mois**.

Le tribunal considère qu'en application de l'article 82 §3 de la loi relative aux contrats de travail, la défenderesse est tenue au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis totale qui doit être fixée à 3 mois de rémunération.

La défenderesse est donc redevable du paiement , à titre de solde d'indemnité complémentaire de préavis , de la somme de : ((33.218,68 € x 3 mois :12) - 7.086,67 € (indemnité déjà versée))= 8.304,67 € - 7.086,67 € = 1.218 € brut.

D3. Quant à l'indemnité pour discrimination sur le genre:

L'article 4 , §1, de la loi du 10/5/2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes énonce que :

« Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe ».

L'article 23 de cette même loi dispose que :

« § 1er. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 € ; ce montant est porté à 1300 € dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telle la gravité particulière du préjudice moral subi.

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 20, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1° »

L'article 33 de cette même loi dispose que :

« § 1er. 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.

§ 2. 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.

§ 3. 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. »

La doctrine s'est récemment penchée sur les lois anti-discrimination (« *Du neuf en matière de lutte contre les discriminations : les lois du 10 mai 2007* », Fanny Crabeels, David Desaiwe, Pascale Malderez, publié dans l'ouvrage collectif « *Le droit du travail dans tous ses secteurs* », CUP, Anthemis 2008, p 51 à 107).

En l'espèce, le tribunal a retenu que le licenciement du 20/3/2008 est irrégulier au regard des dispositions sur la protection de la maternité.

La partie demanderesse invoque des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe.

La partie défenderesse ne prouve pas qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Le tribunal estime qu'il est établi que la tentative de rétrogradation et le licenciement qui a suivi sont liés à l'information par la demanderesse de son état de grossesse, et sont en toute logique deux formes de discrimination directe fondée sur le sexe.

La partie défenderesse n'établit que le traitement défavorable ou désavantageux n'aurait pas été adopté en l'absence de discrimination.

Le code de déontologie de FEDERGON et les engagements y contenus sont sans relevance avec la discrimination reprochée concrètement à la partie défenderesse.

L'indemnisation prévue par l'article 23, §2, 2° doit être appliquée, en réparation du préjudice subi en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Aucune disposition légale ne prévoit l'interdiction de cumul entre l'indemnité forfaitaire visée par l'article 23 de la loi du 10/5/2007 et l'indemnité de protection de la maternité visée par l'article 40 de la loi du 16/3/1971.

En conséquence, le tribunal considère que l'indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération prévue par l'article 23 de la loi du 10/5/2007 est due, soit une somme de : 33.218,68 € x 6 mois : 12 = **16.609 ,34 € brut**, à majorer des intérêts depuis le 20/3/2008, date du licenciement.

Quant à l'indemnité de procédure fixée conformément à la loi du 21/4/2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat et à l'arrêté royal du 26/10/2007 fixant le tarif des indemnités de procédure fixées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1^{er} à 13 de la loi du 21/4/2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat:

La partie défenderesse succombe et doit être condamnée au dépens en application de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire.

Le tribunal considère que le montant de l'indemnité de procédure de la partie demanderesse peut être fixé au montant de base de 2.500 €.

PAR CES MOTIFS,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

Le Tribunal,

Statuant contradictoirement,

Dit l'action recevable et en grande partie fondée :

Dit pour droit que la défenderesse ne démontre pas que le licenciement de la demanderesse du 20/3/2008 a eu lieu pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement de celle-ci ;

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse les sommes de :

- **16.609 ,34 € brut à titre d'indemnité de protection** en application de l'article 40 de la loi sur le travail du 16/3/1971;
- **1.218 € brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;**
- **16.609 ,34 € brut à titre d'indemnité forfaitaire** due en application de l'article 23 de la loi du 10/5/2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes;

Condamne la partie défenderesse au paiement des **intérêts moratoires au taux légal**, en application de l'article 10 de la loi du 12/4/1965 sur la protection de la rémunération, puis judiciaires sur le montant brut de ces sommes à partir du 20/3/2008 et jusqu'au complet paiement ;

Quant aux dépens :

Condamne la partie défenderesse aux **dépens**, en application des articles 1017 alinéa 1^{er}, 1021 et 1022 du code judiciaire, liquidés dans le chef de la partie demanderesse :

- à l'indemnité de procédure de base: **2.500 €** .

Délaisse à la partie défenderesse ses propres dépens.

Jugé par MM. :

D. MARECHAL, Juge président la chambre
R APRUZZESE, Juge social employeur
M. GROMMEN, Juge social travailleur employé

et prononcé à l'audience publique de la 3ème chambre du Tribunal du Travail de Liège, le QUATORZE OCTOBRE DEUX MILLE NEUF

par les mêmes,

assistés de M. MASSART, Greffier

Le Greffier, Les Juges Sociaux,

Le Juge,