

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE DIVISION DE DINANT**AUDIENCE DES VACATIONS DU 11 AOUT 2017**

Rép. n°

2^{ème} chambre**R.G. 16/294/A**

Le jugement suivant a été prononcé :

EN CAUSE DE :**Monsieur C**, domicilié à

comparaissant par Monsieur Matthieu PETERS, délégué syndical de la
FEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS, CSC, porteur de procuration, dont
les bureaux sont sis 5004 Bouge, chaussée de Louvain, 510,

PARTIE DEMANDERESSE

CONTRE :

LA SOCIETE PRIVEE A RESPONSABILITE LIMITEE, inscrite à la B.C.E.
sous le numéro, dont le siège est situé à

Ayant pour conseil et comparaissant par Maître Vinciane RYSSELINCK, avocat à
1000 Bruxelles, avenue Marnix, 23,

PARTIE DEFENDERESSE

JUGEMENT

Vu la requête contradictoire reçue au greffe le 30.03.2016 et les pièces y
annexées;

Vu l'ordonnance de fixation rendue sur pied de l'article 747§1^{er} du Code judiciaire
datée du 19.05.2016 pour l'audience du 18.04.2017;

Vu les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le
08.02.2017;

Vu les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le
15.03.2017;

Vu le dossier de pièces de chaque partie;

Vu le procès-verbal d'audience ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 relative à l'emploi des langues en
matière judiciaire ;

Aucune conciliation préalable, telle que prévue à l'article 734 du Code judiciaire,
n'a pu être établie ;

Après avoir, à l'audience publique du 18.04.2017, entendu les parties en leurs explications, le Tribunal a déclaré les débats clos, fixé au 18.05.2017 le délai prévu pour le dépôt au greffe de l'avis écrit du Ministère public et au 16.06.2017 le délai prévu pour les répliques des parties.

A cette date, la cause a été prise en délibéré pour qu'il soit statué à l'audience de ce jour.

Vu l'avis écrit du Ministère public reçu au greffe le 12.05.2017 ;

Vu les répliques de la partie défenderesse reçues au greffe le 16.06.2017.

I. OBJET DE L'ACTION

Sur base du dispositif de ses conclusions de synthèse, la partie demanderesse postule la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une somme de 22.800€ à titre d'indemnité, sur base de la loi du 10.05.2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes (loi genre) et la loi du 10.05.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (sur base de l'âge, en l'espèce), étant une double indemnité forfaitaire de 6 mois (2 X 6 X 1.900€ étant le salaire annoncé sur l'offre d'emploi), somme à augmenter des intérêts légaux et judiciaires.

La partie défenderesse sollicite que l'action soit déclarée non fondée et à titre subsidiaire, formule une demande d'enquêtes.

II. ANTECEDENTS DE LA CAUSE

Monsieur C., né le , a présenté par courriel du 27.01.2015 à 13H26 sa candidature à une offre d'emploi d'employé administratif émise par la partie défenderesse qui gère une entreprise de travail en titres – services (pièce 2 du défendeur et pièce 2 du demandeur).

L'offre d'emploi est intitulée comme suit : « Employé administratif (H/F) » et il convient de répondre par courrier postal ou par courriel à Mme L.L. (pièce 1 du défendeur et pièce 1 du demandeur)

La candidature a été refusée par courriel du même jour émis à 14H59 : il s'agit d'un courrier « type » de refus dans le cadre d'une présélection d'un grand nombre de candidatures (pièce 3 du défendeur et pièce 3 du demandeur).

Par courriel du même jour émis à 15H12, le demandeur sollicite les motifs du refus.

La réponse émise à 16H03 est rédigée comme suit :

« *Monsieur,*

Je n'ai pas perçu de « lacunes » dans votre candidature, par contre mon attention n'a pas été retenue par quelque chose en particulier, beaucoup d'informations, beaucoup de lignes directrices différentes. Pour ce qui ne concerne pas les tâches en elles mêmes mais mon groupe d'employé je n'ai que des jeunes filles entre 20 et 30 ans, je ne suis pas convaincue que toutes les chances seraient de mon côté pour garantir un groupe soudé... J'espère ne pas vous choquer en disant cela.

Pour votre CV le conseil que je vous donnerais, mais qui n'est que le mien, serait d'avoir des CV qui soient moins éclectiques. Vos connaissances technique dans le domaine musical par exemple ne sont pas pertinentes dans une candidature administrative.

... »

Le demandeur a tenté en vain de convaincre la partie défenderesse de l'engager pour un essai compte tenu, sur le plan de la différence d'âge et de sexe invoquée, de ce qu'il avait déjà eu l'occasion de travailler avec des collègues proches âgés de 21 à 59 ans.

Mme L.L., chef de secteur, confirme son refus et sa volonté de se fier à son instinct.

Mr C. est donc âgé de 44 ans au moment de la survenance des faits litigieux.

Par courrier du 13.04.2015, l'organisation syndicale du demandeur relève la discrimination formulée à l'occasion de ce refus d'embauche, sur base de l'âge et du sexe et réclame une double indemnité (pièce 4 du défendeur et pièce 4 du demandeur).

La demande sera réitérée en vain (pièces 4).

En réponse, la partie défenderesse précise que la personne qui a répondu au demandeur, responsable d'agence, n'était pas habilitée à prendre une décision en la matière et invite Mr C. à renvoyer sa demande en vue de fixer un entretien, ce qui a été refusé par l'organisation syndicale qui estimait que la partie défenderesse était en possession de tous les éléments utiles à l'appréciation de la demande qui est maintenue (pièces 5, 6, 7, 8, 9, du défendeur et pièces 5, 6, 7, 8).

L'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes a pris contact avec Mme L.L. par courrier du 30.04.2015 et avec l'employeur par courrier du 06.07.2015 (pièce 9 du demandeur).

Le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations a également pris contact avec l'employeur (pièce 10 du demandeur).

La partie défenderesse nie toute volonté de discriminer et expose sa politique d'emploi et ses statistiques du personnel, le poste litigieux ayant d'ailleurs été attribué à un homme de 35 ans selon contrat signé le 13.03.2015 (pièces 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 20, 21, 22 du défendeur et pièce 12 du demandeur).

Par courrier du 05.07.2015, Mme L.L. expose longuement sa méthode de recrutement admettant que sa réponse peut paraître clairement discriminatoire à la lecture mais que là n'était absolument pas ses intentions ; elle a refusé la candidature de Mr C., sur 700 autres candidatures, sans même avoir lu son CV mis uniquement sur base du transmis dès lors que, très subjectivement, elle ne sentait pas l'envie de travailler avec cette personne sans aucune autre considération basée sur son âge, son sexe ni même son expérience ; c'est ce qu'elle expose au travers de l'expression « mon groupe de jeunes filles » (pièce 15 du défendeur).

III. DISCUSSION

A- AVIS DU MINISTÈRE PUBLIC

Dans son avis écrit, le Ministère public conclut au fondement de la demande en rejetant toutefois le cumul d'indemnités.

Les faits permettent de présumer une discrimination fondée sur l'âge et le sexe : les mots utilisés par Mme L.L. reflètent le critère de choix de la candidature.

La distinction n'est pas justifiée par des exigences professionnelles essentielles ou déterminantes au regard de l'emploi proposé.

Les éléments invoqués par l'employeur (engagement postérieur d'un homme pour ce poste et politique de respect des principes de non- discrimination en général) sont irrelevants.

B- THÈSE DU DEMANDEUR

Mr C. a subi, lors de la procédure d'embauche, une double discrimination croisée sur l'âge et le sexe ainsi qu'il résulte de l'échange de courriels produits au dossier. Le critère déterminant le refus de la candidature est bien l'âge et le sexe de Mr C. quelle que soit la méthode (subjective) de recrutement de Mme L.L.

La présomption de discrimination est donc à tout le moins établie et il appartient au défendeur d'apporter la preuve contraire, ce qu'il ne fait pas.

Un autre motif de non sélection n'annihile pas le fait de discrimination mais peut impacter la hauteur du dommage.

La demande d'audition de Mme L.L. ne présente pas de pertinence dès lors qu'elle est à la source du litige et que l'examen doit porter sur son comportement objectif au moment de la réponse formulée et non sur l'interprétation justificative de ce comportement qu'elle ne manquera pas d'apporter *a posteriori*.

Les pièces déposées (la tableau *excel*) ne reposent sur aucune donnée objective.

Les réponses qui auraient convaincu UNIA (le centre fédéral) de ne pas procéder ne sont pas produites, le seul courrier produit prétend que Mme L.L. n'avait aucune compétence pour prendre une décision de recrutement ce qui est contraire aux éléments du dossier.

Le fait d'avoir engagé *a posteriori* un homme âgé de 35 ans n'efface pas le fait de la discrimination.

La discrimination sur base de l'âge reste à tout le moins établie.

C- THÈSE DU DÉFENDEUR ET RÉPLIQUES À L'AVIS DU MINISTÈRE PUBLIC

L'employeur fait état de sa politique d'entreprise : interdiction de discriminer et grande diversité et mixité au sein du personnel.

Le règlement de travail rappelle ce principe fondamental et la convention – utilisateur le prévoit également. Des notes circulaires informent les employés des agences de cette interdiction de discrimination.

Une des caractéristiques du secteur des titres – services est une surreprésentation féminine qui correspond à une réalité sociologique totalement indépendante de la volonté de la partie défenderesse.

Concernant le profil du travailleur recherché, sachant que celui – ci serait l'assistant de Mme L.L., une cohésion doit exister entre ces deux personnes et le travailleur recherché, amené à assister et à remplacer les responsables d'agence, doit présenter une grande faculté d'adaptation et d'intégration au sein de groupes déjà constitués.

Mme L.L. présente une grande expérience dans le recrutement, elle a reçu pour le poste litigieux un très grand nombre de candidatures ; elle n'ouvre que très rarement les CV, se fiant à son instinct et à son impression de lecture de la lettre de motivation pour procéder à une première sélection qui consiste, pour ce type de poste nécessitant des compétences relationnelles et managériales, à projeter la candidature avec l'équipe à gérer en vue d'assurer la cohésion du groupe, sans avoir aucunement égard à l'âge, au sexe et à l'origine du candidat.

Le refus de la candidature de Mr C. est avant tout motivé par le manque de cohérence et d'uniformité de la lettre de motivation et le défaut d'adéquation de la candidature avec les compétences et les qualités requises en ajoutant, quant à ce qui ne concerne pas les tâches en elles – mêmes, un risque de non intégration dans un groupe composé exclusivement de jeunes femmes de 20 à 30 ans.

Le profil recherché mettait en avant les nécessaires qualités humaines relationnelles prises en compte :

« . avoir le sens commercial, d'une part pour pouvoir effectuer les remplacements d'une manière impeccable mais également pour assurer une bonne entente avec les responsables en place qui attendent un travail minutieux et respectueux des consignes ;

. avoir le sens du devoir, présenter de la rigueur, du professionnalisme et désirer être au service du groupe ;

. être organisé, respectueux des consignes, ouvert et savoir s'intégrer dans une équipe ».

Mr C. motive sa candidature comme suit : *« Mes tâches étaient diversifiées et toujours proches du client. Je suis polyvalent, pro-actif et orienté solution afin de trouver réponse à un problème formulé par les clients internes (collègues) ou externes. L'aspect social et relationnel m'intéressent également ».*

Mme L.L. n'y a pas vu de cohésion avec le groupe à gérer, décrit comme étant constitué en fait de jeunes filles de 20 à 30 ans, sans autre considération.

Au regard de la réaction de Mr C. qui précise rester à la disposition de l'entreprise, ce dernier ne s'est manifestement pas senti discriminé, tout au contraire, il est très compréhensif par rapport au refus qui vient de lui être opposé.

Une autre candidature a été retenue le même jour (quelques minutes avant le refus adressé à Mr C.) alors qu'il s'agissait d'un homme âgé de 38 ans.

Le poste a été attribué *in fine* à un homme de 35 ans avant même que l'employeur ne soit interpellé par la partie demanderesse quant à un acte de discrimination.

L'employeur formule à titre subsidiaire une demande d'enquêtes et plus spécifiquement l'audition de Mme L.L. qui a répondu à la candidature.

Dans ses répliques, la partie défenderesse souligne le caractère théorique de l'avis du Ministère public qui n'a pas analysé les faits de la cause au – delà de la seule phrase incriminée.

La présomption de discrimination peut être renversée et les faits invoqués doivent être pris en compte à cette fin.

L'employeur souligne que ni Unia ni l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes ne sont parties à la cause.

A titre subsidiaire, quant au montant du dommage, celui-ci devrait être réduit à 3 mois dès lors qu'il est démontré que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination.

Les indemnités ne peuvent être cumulées à défaut de dommage distinct et individualisé pour chaque critère.

D- POSITION DU TRIBUNAL

1°.COMPETENCE DU TRIBUNAL ET RECEVABILITE DE LA DEMANDE

Les articles 578, 8° et 578,10° du Code judiciaire confient au tribunal du travail la compétence pour statuer sur les contestations qui sont fondées :

- sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et qui sont relatives aux relations de travail et aux régimes complémentaires de sécurité sociale, au sens de l'article 6, § 1^{er}, 4° et 5°, de ladite loi, à l'exception des contestations visées à l'article 581, 9°, et sous réserve des compétences du Conseil d'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat

-sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et qui sont relatives aux relations de travail et aux régimes complémentaires de sécurité sociale, au sens de l'article 5, § 1^{er}, 4° et 5° de ladite loi, à l'exception des contestations visées à l'article 581, 10°, et sous réserve des compétences du Conseil d'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination a transposé la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

L'article 4 de la loi prévoit spécifiquement :

Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par :

1° relations de travail : les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci :

- tant dans le secteur public que dans le secteur privé;*
- tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant;*
- à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité;*
- indépendamment du régime statutaire ou contractuel de la personne prestant du travail;*
- à l'exception toutefois des relations de travail nouées avec les organismes et institutions visées aux articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, et des relations de travail dans l'enseignement, tel que visé à l'article 127, § 1^{er}, 2°, de la Constitution;¹*

L'article 5 §1^{er}, 5° de la loi de 2007 dispose qu'à l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, la loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne les relations de travail.

En ce qui concerne les relations de travail, l'article 5 §2, 1° de la loi précise qu'elle s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, aux conditions pour l'accès à l'emploi, y compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- les offres d'emploi ou les annonces d'emploi et de possibilités de promotion, et ceci indépendamment de la façon dont celles-ci sont publiées ou diffusées;

¹

- la fixation et l'application des critères de sélection et des voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement;
- la fixation et l'application des critères de recrutement utilisés lors du recrutement ou de la nomination;
- la fixation et l'application des critères utilisés lors de la promotion;
- l'affiliation en tant qu'associé à des sociétés ou associations de professions indépendantes

L'article 5 al.1,1° de la loi genre du 10.05.2007 définit un même champ d'application (l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement).

La présente demande qui invoque, dans le secteur privé, un acte de discrimination basé sur l'âge et le sexe, dans le processus d'embauche est donc bien de la compétence du tribunal et cette demande est recevable.

2°.DISPOSITIONS APPLICABLES

LA LOI GENRE DU 10.05.2007

En Belgique, suite à un arrêt de la Cour constitutionnelle² qui supprima toute référence à des critères de discrimination en étendant ainsi l'interdiction de discrimination à un nombre potentiellement illimité de situations, le législateur a adopté quatre lois « anti – discrimination » du 10.05.2007³.

L'article 2 de la loi genre du 10.05.2007 précise qu'elle transpose les directives européennes suivantes :

- la Directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins;
- la Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la formation professionnelle, et les conditions de travail, modifiée par la Directive 2002/73 CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002;
- la Directive 86/378/CEE du Conseil du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale, modifiée par la Directive 96/97/CE du Conseil du 20 décembre 1996;
- la Directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe;
- la Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'accès à des biens et services et la fourniture des biens et services;
- la Directive 86/613/CEE du Conseil du 11 décembre 1986 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité

² C.A., 06/10/2004, n° 157/2004

³P. JOASSART, « La prohibition de la discrimination et les barèmes liés à l'âge : summum ius, summa injuria ? », JTT 2008, pages 233 et suivantes

P. Van den Bergh, «*De nouvelles lois anti – discrimination plus cohérentes*», L'Indicateur social, 2007, n°17, page 7 et suivantes : la loi anti – discrimination fondée notamment sur le critère de l'âge, la loi – genre (discrimination sur base du sexe), la loi - racisme et la loi « pénale » adaptant le code judiciaire et réprimant certains actes.

indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité;

- la Directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale.

La directive 76/207 est actuellement devenue la directive « refonte » 2006/54 du 05.06.2006.

L'article 5.5° de la loi genre de 2007 définit la distinction directe 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.

La distinction indirecte est définie à l'article 5.7° : 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.

L'article 13§ 1^{er} prévoit, dans le domaine des relations de travail, et sous réserve des articles 16, 17 et 18, une distinction directe fondée sur le sexe, ne peut être justifiée que sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Le § 2 définit la notion d'exigence professionnelle essentielle et déterminante:

- une caractéristique déterminée liée au sexe est essentielle et déterminante en raison de la nature spécifique de l'activité professionnelle concernée ou du contexte de son exécution, et;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

L'article 15 prévoit que toute distinction indirecte fondée sur le sexe constitue une discrimination indirecte, à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

L'article 33§ 1^{er} énonce, quant à la charge de la preuve :

§ 1^{er} Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, l'Institut ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur 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.

L'article 23§2,1° de la loi genre du 10.05.2007 accorde notamment une indemnité forfaitaire équivalente à 6 mois de rémunération en cas de discrimination sexuelle.

Cet article dispose en effet :

§ 1^{er}. 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 § 1^{er} sont fixés comme suit : 1° (...)

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°.

LA LOI DU 10 MAI 2007 TENDANT A LUTTER CONTRE CERTAINES FORMES DE DISCRIMINATION a transposé la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

L'article 3 de cette loi précise qu'elle a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur l'**âge**, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.

Il suffit que le critère soit supposé par l'auteur de l'acte même si il est attribué à tort à la victime.

Cela ressort des travaux préparatoires des lois de 2007 : « *Les discriminations sur base des critères supposés, c'est-à-dire basées sur un motif interdit que l'auteur attribue à tort à la victime (exemple: refus de louer à une personne en raison d'une religion donnée alors qu'en réalité la victime partage une autre religion) sont bien incluses dans les concepts et interdictions prévus par les projets, tel que l'édicte le droit communautaire* »⁴.

Le principe est confirmé par la jurisprudence de la CJUE⁵.

L'article 5 vise :

⁴Doc. parl., Ch. Des Repr., doc. 51 2720/009, p.41

⁵ CJUE, affaire n° C- 83/14, arrêt du 16.07.2015 et par analogie CJUE , affaire n° C-303-06, arrêt du 17.07.2008

- 1° l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public;
- 2° la protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé;
- 3° les avantages sociaux;
- 4° les régimes complémentaires de sécurité sociale;
- 5° les relations de travail;**
- 6° la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal;
- 7° l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations;
- 8° l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

L'article 4.1° définit la notion de 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.

L'article 14 interdit toute forme de discrimination qui s'entend de :

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;
- un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée

L'article 4. 6° définit comme suit la notion de **distinction directe** : la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

L'article 4. 7° définit comme suit la notion de **discrimination directe** : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

L'article 4. 8° définit comme suit la notion de **distinction indirecte** : 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 caractérisées par l'un des critères protégés;

L'article 4. 9° définit comme suit la notion de **discrimination indirecte** : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II.

L'article 7 prévoit que toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

Par dérogation à cet article 7, l'article 8 précise qu'une distinction directe fondée sur l'**âge**, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les domaines visés à l'article 5, § 1er, 4°, 5°, et 7°, peut uniquement être justifiée par des **exigences professionnelles essentielles et déterminantes** dont il ne peut être question que lorsque :

- une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

L'article 9 prévoit que toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte,

- à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires; ou,
- à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.

L'article 18 prévoit quant à l'**indemnisation** :

§1^{er} 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 euros; ce montant est porté à 1.300 euros 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, telles que la gravité 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 ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, 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 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°.

L'article 28 de la loi dispose :

§ 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre 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 l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de

discrimination

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement:

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre 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 un critère protégé, 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.

3°. APPLICATION AU CAS D'ESPECE

DISCRIMINATION SUR BASE DU SEXE

La partie demanderesse ne qualifie pas la distinction qu'elle invoque.

Il peut s'agir d'une distinction directe c'est – à – dire une situation qui s'est produite lorsque, sur la base du sexe, la personne qui se prétend victime a été traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

Il pourrait également s'agir d'une distinction indirecte s'agissant de la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre (en l'espèce, un mode de recrutement instinctif) est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe déterminé.

Il appartient à la partie demanderesse qui s'estime victime d'une discrimination, d'invoquer des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe.

En l'espèce, le demandeur, s'agissant de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur le sexe peut invoquer des éléments qui révèlent que sa situation est comparable à la situation de la personne de référence dès lors qu'il répond aux conditions d'embauche requises qui sont relatives à la formation et à l'expérience administrative et aux autres conditions objectives (connaissances des programmes informatiques, possession d'un véhicule, ...) et que rien ne permet de présumer de la non adéquation avec les autres caractéristiques du profil recherché (disponibilité, rapidité, minutie, sens commercial, rigueur, respect, service du groupe, organisation, intégration).

Mme L.L. utilise en outre des termes « (...)Pour ce qui ne concerne pas les tâches en elles-mêmes mais mon groupe d'employé je n'ai que des jeunes filles entre 20 et 30 ans, je ne suis pas convaincue que toutes les chances seraient de mon côté pour garantir un groupe soudé...J'espère ne pas vous choquer en disant cela(...) » qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur le sexe.

Concernant l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe, force est de constater l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect étant celui de l'instinct exprimé sous le vocable suivant « (...) *Pour ce qui ne concerne pas les tâches en elles-mêmes mais mon groupe d'employé je n'ai que des jeunes filles entre 20 et 30 ans, je ne suis pas convaincue que toutes les chances seraient de mon côté pour garantir un groupe soudé...J'espère ne pas vous choquer en disant cela(...)* ».

Il incombe donc au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination sur base du sexe.

Ni le règlement de travail, ni la convention – utilisateur, ni les notes circulaires émis par l'employeur et qui prônent le respect de la réglementation anti - discrimination ne peuvent démontrer l'absence, en fait, d'un acte, fut - il isolé, de discrimination commis par Mme L.L.

Le fait que la partie défenderesse occupe principalement des femmes (pièce 16 qui distingue le genre du personnel occupé) ne démontre par contre pas la discrimination dans un secteur où il est établi par les études statistiques et sociologiques, qu'il concerne principalement les femmes (pièce 19 du défendeur). Le tribunal souligne qu'il ne s'agit toutefois pas d'un poste d'ouvrier (personnel qui réalise le travail en titres – services chez l'utilisateur) mais d'un poste d'employé administratif, moins représentatif du secteur.

La pièce 20 produite par l'employeur étant un tableau *excel* unilatéral ne repose sur aucun élément objectif (les dossiers de candidature sur base desquels le tableau est présenté ne sont pas produits).

L'absence d'intervention de UNIA et de l'Institut, qui peut être justifiée par une motivation qui n'est nullement basée sur le fondement du dossier, ne permet aucunement d'objectiver l'existence ou non d'une discrimination, cette appréciation relève uniquement de la compétence du tribunal.

Au – delà de l'invocation de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe, les termes utilisés par Mme L.L. sont explicites et ne permettent pas au défendeur de se retrancher derrière une présomption qu'il prétend renverser au moyen d'une interprétation subjective de la pensée de son employé.

Pour ce motif, la demande d'enquêtes formulée par la partie défenderesse consistant en l'audition de Mme L.L. n'est pas pertinente s'agissant d'entendre le travailleur à qui il est reproché d'avoir commis l'acte de discrimination invoqué à charge de l'employeur et qui ne pourra donc que s'en défendre -comme Mme L.L. l'expose déjà dans un long courrier adressé à l'organisation syndicale du demandeur - sur base des valeurs qu'elle précise respecter de manière fondamentale et générale et de l'interprétation par définition subjective de ce qu'elle estime avoir voulu dire.

Ce qui est écrit, en espérant expressément ne pas choquer Mr C., est que sa candidature, en dehors des tâches administratives pour lesquelles Mme L.L. ne relève ni lacune ni atout, ne permettra pas de souder un groupe composé de jeunes filles de 20 à 30 ans ce qui signifie bien que Mr C. ne présente ni le critère de sexe ni le critère d'âge qui, selon Mme L.L., doit contribuer à assurer la cohésion du personnel qui est employé.

Mr C. ne s'y trompe pas et répond « *concernant cette différence d'âge et de sexe, vous ne pourriez en juger qu'en me mettant à l'essai (...) Mais que si tel est votre choix, vous m'en voyez désolé* ».

Mme L.L. ne dément nullement la prise en compte de ces deux critères de sexe et d'âge mais précise que les mises à l'essai l'épuisent et qu'elle se fie à son instinct.

Notons que la partie défenderesse n'invoque ni n'objective aucune exigence professionnelle essentielle et déterminante dans l'hypothèse d'une discrimination directe ni, dans l'hypothèse d'une discrimination indirecte, que le critère ou que la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

La pièce 21 du dossier de la partie défenderesse qui est un courriel adressé à trois candidats masculins en date des 26 et 27.01.2015 soit avant ou à la même date que celle à laquelle le refus est adressé au demandeur, démontre que le seul fait d'être de sexe masculin ne suffit pas au rejet de la candidature.

Cet élément de fait, associé à la première partie de la motivation du refus de la candidature de Mr C., motivation liée à l'absence de lacune et d'atout dans la présentation de la candidature qui contient beaucoup d'informations et de lignes directrices différentes, permet de considérer que l'employeur démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination.

Le refus est en effet motivé par plusieurs éléments dont le sexe du candidat.

L'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral réclamé par la partie demanderesse doit donc être limité à trois mois de rémunération conformément à l'article 23 de la loi.

DISCRIMINATION SUR BASE DE L'ÂGE

Le mécanisme de détermination et de preuve de la discrimination sur base de l'âge est analogue à celui prévu pour une discrimination sur base du sexe.

Le même raisonnement s'applique donc, en l'espèce, quant à l'existence d'une distinction directe (ou indirecte) fondée sur base de l'âge.

Cette distinction - n'étant pas justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes dont il ne peut être question que lorsque une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et que l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci - est discriminatoire.

Il en va de même dans l'hypothèse d'une distinction indirecte qui constitue une discrimination indirecte, à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

En l'espèce, la partie défenderesse ne le soutient et ne l'établit pas, elle ne pourrait le faire en présence d'un emploi administratif sans aucune particularité quant à sa nature ou son contexte.

Par contre, au regard de ce critère de l'âge, l'employeur ne démontre pas que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination.

L'employeur ne démontre en effet pas que des candidatures comparables en âge ont été sélectionnées.

Le fait postérieur de l'engagement d'un travailleur masculin âgé de 35 ans n'efface pas l'acte litigieux et n'est pas comparable à la situation du demandeur au niveau même du critère en cause puisque neuf années séparent les deux candidats et les placent dans des tranches d'âge différentes d'un point de vue professionnel.

L'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute et ne peut donc être limité à trois mois.

PROBLEMATIQUE DU CUMUL DES INDEMNITÉS

Se pose la question du cumul de ces deux indemnités prévues par des législations distinctes.

Ce cumul n'est ni interdit ni expressément autorisé en droit interne pas plus qu'il ne l'est sur base des règlements que le droit interne transpose.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 20.02.2012⁶ considère que les indemnités dues dans le cadre d'un licenciement (il s'agissait en l'espèce du cumul des indemnités dues en application de la loi du 19.03.1991 avec celles que prévoit une CCT relative à la sécurité d'emploi) peuvent être cumulées sauf disposition légale contraire, constatant qu'elles obéissent à des finalités distinctes et réparent un dommage distinct : *« l'indemnité de sécurité de l'emploi est octroyée en raison du non-respect des procédures prévues aux articles 4 et 5 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987, qui ont pour but la sécurité de l'emploi dans les entreprises d'assurances. Elle tend à indemniser le dommage causé par le licenciement et protège ainsi des intérêts privés. L'indemnité visée à l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 sanctionne le non-respect de la procédure spéciale destinée à assurer que le licenciement du délégué ou du candidat délégué du personnel est justifié et à garantir ainsi, dans l'intérêt général, la liberté de ces travailleurs d'exercer leur mission ou de se porter candidat, partant, le bon fonctionnement des organes de concertation sociale. Ces deux indemnités peuvent être cumulées lorsque les conditions d'octroi de chacune d'elles sont réunies, et leur cumul ne constitue pas un avantage prohibé par l'article 2, § 4, de la loi du 19 mars 1991 »*.

Dans un arrêt du 03.12.2012⁷, la Cour de cassation considère que les indemnités dues dans le cadre d'un licenciement (il s'agissait en l'espèce du cumul de l'indemnité spéciale de protection de la loi du 19.03.1991 et des avantages résultant du plan social prévu par CCT) peuvent être cumulées s'agissant d'une cause autre que l'illégalité du licenciement : *« Par la considération que « sous réserve de l'indemnité de préavis, les avantages sociaux prévus par la convention collective de travail 'plan social' [...] ont une cause autre que l'illégalité du licenciement », l'arrêt justifie légalement sa décision que l'indemnité spéciale de protection et les avantages résultant du plan social peuvent être cumulés »*.

La position de la doctrine majoritaire reconnaît la possibilité de cumuler des indemnités spéciales à défaut d'opposition légale expresse, dès lors qu'elles ont des causes différentes.⁸

⁶ C.Cass.20.02.2012, S 1000048F

⁷ C.cass.03.12.2012, S.11.0014.F/1

⁸ J.JACQMAIN, Protection de la maternité, Etudes pratiques de droit social, Waterloo, Kluwer, 2012, pages 32

Le tribunal du travail de Liège, dans une décision du 14.10.2009, sans se prononcer sur les causes distinctes, constate deux discriminations directes fondées sur la grossesse, sans interdiction légale de cumul des deux indemnités.

La Cour du travail de Mons, dans un arrêt du 15.03.2013⁹, a par contre refusé le cumul dans un cas similaire à celui traité par la décision du tribunal du travail de Liège estimant « que les deux législations poursuivent le même objectif, à savoir réaliser l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en évitant que la travailleuse enceinte soit pénalisée en raison de son état de grossesse (cf. aussi l'article 17 de la loi du 10 mai 2007).

La « fonction sanctionnatrice » - pour reprendre l'expression du professeur JAMOULLE - des deux indemnités forfaitaires (au demeurant semblables, en l'espèce, quant aux montants réclamés) apparaît ici identique, de sorte que l'appelante ne peut demander leur cumul (voy. aussi J. JACQMAIN, obs. sous C.J.C.E., C-109/00, Tele Danmark, 4 octobre 2001, Chr. D.S., 2002, p. 439) ».

Dans un arrêt du 15.05.2012 (RG 2010/AB/01189, publié sur Juridat), la Cour du travail de Bruxelles a exclu le cumul des indemnités de protection liées au dépôt d'une plainte pour discrimination et au dépôt d'une plainte pour harcèlement (pour des faits tombant sous les dispositions en vigueur avant l'application de la loi genre de 2007 qui a exclu de son champ d'application le harcèlement visé par la loi sur le bien-être) : « (...) la protection dont bénéficiait Monsieur B. M. au titre des deux législations précitées était fondée sur le dépôt d'une unique plainte pour des faits communs, susceptibles d'être constitutifs à la fois de discrimination et de harcèlement au travail. Cette protection poursuit le même objectif, à savoir dissuader les représailles et, le cas échéant, indemniser le travailleur. Cette indemnisation couvre le même préjudice, à savoir la perte de l'emploi et le préjudice causé par les représailles au dépôt de la plainte(...) ».

La loi « genre » poursuit l'objectif de créer, dans les matières qu'elle définit, notamment l'emploi et le travail, un cadre général pour lutter contre la discrimination sur base du sexe ce qui protège autant les femmes que les hommes qui constituent deux groupes cibles.

La loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination a pour objectif de créer, dans les matières visées et notamment l'emploi et le travail, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale, sans considérer de groupes cibles.

En l'espèce, la cause de la discrimination en lien avec la finalité de chaque législation¹⁰, similaire sur la forme mais distincte sur le fond en raison même des critères protégés, est bien identifiée : au départ d'un même contexte factuel (refus d'une réponse à une offre d'emploi) qui présente deux critères de distinction (le sexe et l'âge), deux situations précisément distinctes (une situation qui ne viserait qu'un seul critère de distinction dès lors que Mme L.L. n'aurait évoqué qu'un groupe d'employés composé de filles ou qu'un groupe d'employés composé de jeunes et une situation qui vise deux critères de distinctions) sont identifiées.

⁹ C.T. Mons, 1^{ère} ch., 15.03.2013, RG 2011/AM/367, Chr. D.S. 2014/8, p.417 et obs. sous cet arrêt

¹⁰ obs. de Florence VAN OETEREN sous l'arrêt C.T. Mons, 1^{ère} ch., 15.03.2013, RG 2011/AM/367, Chr. D.S. 2014/8, p.419 et suivantes

L'indemnisation du dommage matériel et moral est forfaitaire en application des deux lois et du choix de la partie demanderesse sur ce point : le dommage est à tout le moins partiellement distinct sous l'angle moral puisque le comportement dénoncé porte atteinte à deux caractéristiques personnelles différentes.

Ne pas cumuler les dommages constitue en outre et en soi une discrimination puisque le demandeur qui s'est notamment vu refuser l'emploi en raison de son genre, qui est un critère discriminatoire, serait traité, à défaut de cumul, de la même manière qu'un candidat du même âge de sexe féminin qui n'aurait pas pu subir cette discrimination sur base du sexe.

Comme le souligne la doctrine ¹¹, il convient de ne pas limiter l'effet utile de la réglementation applicable en assurant une protection effective contre la discrimination en présence de causes distinctes.

Le dommage forfaitaire sera donc accordé à concurrence de 9 mois de rémunération brute (6 mois + 3 mois, dommage limité pour la discrimination fondée sur le sexe).

La partie demanderesse postule l'octroi d'intérêts légaux et judiciaires.

S'agissant d'une indemnité forfaitaire fixée par la loi, des intérêts moratoires seront accordés.

Ne s'agissant pas de rémunération, les intérêts ne peuvent être accordés de plein droit mais à dater d'une mise en demeure et la partie demanderesse produit à cet effet une mise en demeure datée du 07.05.2015 à laquelle la partie défenderesse a répondu, ce qui prouve sa réception utile.

La demande est donc fondée dans cette mesure.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

STATUANT contradictoirement,

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

VU l'avis écrit du Ministère public et les répliques,

DIT le recours recevable et partiellement fondé,

CONDAMNE la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse une somme de 17.100€ à titre d'indemnité forfaitaire, sur base de la loi du 10.05.2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes (loi genre) et la loi du 10.05.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (sur base de l'âge, en l'espèce), somme à augmenter des intérêts moratoires à dater du 07.05.2015,

¹¹ Laurence MARKEY, Discriminations multiples –Commentaire de Cour Trav. Bruxelles, 13 novembre 2012, C.D.S., 2014, 06, pages 279 et suivantes

DEBOUTE la partie demanderesse du surplus de sa demande,

CONDAMNE la partie défenderesse au paiement des frais et dépens de l'instance s'il en est.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège division Dinant composée de :

Madame Muriel DURIAUX, Conseiller à la Cour du Travail de Liège, déléguée auprès du Tribunal du Travail de Liège par ordonnance du 07 juillet 2017 (Rép. 2017/1327)

Monsieur Paul DE KEYSER, Juge social employeur

Monsieur Yves DEMOITIE, Juge social employé

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de **Madame Angélique GILLES**, greffier

Le Greffier
A. GILLES

Les Juges Sociaux
P. DE KEYSER Y. DEMOITIE

Conseiller à la Cour du Travail
M. DURIAUX

Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la chambre des vacations du Tribunal du travail de Liège Division Dinant, du onze aout deux mille dix-sept au Palais de Justice sis à 5500 Dinant, Place du Palais de Justice par **Madame Muriel DURIAUX**, Conseiller à la Cour du Travail de Liège, déléguée auprès du Tribunal du Travail de Liège par ordonnance du 07 juillet 2017 (Rép. 2017/1327), assistée de **Madame Angélique GILLES**, greffier, qui signe ci-dessous

Le Greffier,
A. GILLES

Monsieur Yves DEMOITIE, Juge social employé est légitimement empêché de signer le présent jugement au délibéré duquel il a participé (article 785 du C.J.)

Le Greffier,
A. GILLES