

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
Jugement de la Neuvième chambre du 08/01/2019

En cause :

Madame **G.**, née le 1989, domiciliée

Partie demanderesse, ayant comparu personnellement assisté de son conseil Maître ROBIDA STEPHANE, avocat, à 4100 BONCELLES, Route du Condroz 61-63

Contre :

LA SA MEN AT WORK, immatriculée à la B.C.E. sous le numéro 0476.647.706, dont le siège social est établi rue des Semailles, 20 bte 3 à 4400 FLEMALLE

Partie défenderesse, ayant comme conseil Maître NINANE SEBASTIEN, avocat, à 4052 BEAUFAYS, rue Toussaint Gerkens, 40, et ayant comparu par Maître LIGOT FRANCOIS, avocat à Liège

Contre :

L'INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES, en abrégé I.E.F.H., Etablissement public créé par la loi du 16 décembre 2002, dont le siège social est établi rue Ernest Blerot 1 à 1070 ANDERLECHT

Partie intervenant volontairement, ayant comme conseil Maître MARKEY LAURENCE, avocat à 1170 WATERMAEL-BOITSFORT, Bd du Souverain, 36/8, et ayant comparu par Maître DELLA SELVA KEVIN, avocat se substituant à son confrère précité

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

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment la requête introductive d'instance et ses annexes reçues au greffe le 27 juillet 2017.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 25 septembre 2018.

Entendu à cette même audience, après la clôture des débats, Monsieur Jean-Michel DEMARCHE, Auditeur de Division de Liège, en son avis verbal auquel les parties n'ont pas répliqué.

I. LA DEMANDE

1.1. Par requête du 27 juillet 2017, Madame : G. sollicite la condamnation de son ancien employeur, la SA MEN AT WORK au paiement de :

- À titre principal, d'1 € provisionnel à valoir sur des dommages et intérêts conformément à l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 luttant contre certaines formes de discrimination ainsi que de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes ;
- A titre subsidiaire, si le tribunal ne devait pas faire droit à la demande principale, la requérante sollicite 1 € provisionnel à titre de licenciement manifestement déraisonnable ;
- En tout état de cause, 1 € provisionnel pour des heures supplémentaires prestées en 2015 et 2016.

Tous montants à majorer des intérêts depuis le 1^{er} août 2016.

Elle sollicite, enfin, les dépens.

1.2. Par requête du 10 octobre 2017, l'IEFH, l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes, fait intervention volontaire et sollicite de déclarer que :

" Madame G. a subi une discrimination en raison de son sexe dès lors que son licenciement fait suite au fait qu'elle avait annoncé être enceinte et avait subi une fausse couche".

Il sollicite de condamner MEN AT WORK SA au paiement, au profit de l'IEFH, d'un euro symbolique à titre de dédommagement et des dépens.

1.3. Comme convenu avec les parties à l'audience du 25 septembre 2018, le présent jugement vise l'allocation d'une indemnité pour discrimination, l'intervention volontaire de l'IEFH et le titre subsidiaire quant au licenciement manifestement déraisonnable, l'examen du chef de demande relatif aux heures supplémentaires sera examiné en prosécution de cause.

II. RECEVABILITE

La demande principale est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux.

L'article 4 de la loi du 16 décembre 2002 portant la création de l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes dispose que:

"L'Institut est habilité à :

(...)

6° agir en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes,

du chapitre V bis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et des lois pénales et autres lois qui ont spécifiquement pour objet la garantie de l'égalité des femmes et des hommes ».

L'IEFH justifie, dès lors, de l'intérêt et de la qualité requis pour intervenir à la cause, l'action est également recevable dans son chef.

III. LES FAITS

Madame G. est entrée au service de la SA MEN AT WORK, dans le cadre d'un contrat de travail d'employée à durée déterminée de 3 mois, le 21 avril 2015.

Elle est une connaissance de M. L., l'administrateur délégué de MEN AT WORK. Elle est, en effet, l'épouse du comptable externe de l'entreprise, M. H..

Elle travaillait en qualité d'employée administrative à temps partiel, 20 heures/semaine, au service des ressources humaines.

Le 5 août 2015, elle signe un nouveau contrat de travail à durée déterminée pour la même fonction et pour la même durée.

L'ambiance de travail semble compliquée. Ainsi, le 12 août 2015, Madame G. envoie un email à M. L. dans les termes suivants :

«

Je suis partie car je suis à bout cela fait 3 jours que je repars du bureau en pleurs et en stress... chaque jour je me dis que ça passera et que ce n'est qu'une passe mais là je n'en peux plus je ne peux pas tolérer de me faire traiter de menteuse et de ne pas oublier où est ma place.

Je n'ai jamais contesté votre autorité de patron mais celle-ci ne vous confère pas le droit de me crier dessus comme sur un chien et vous défouler sur moi car vous payez des heures garanties alors que les ouvriers ne prestant pas leurs 39 heures.

Je vous dis que « ce n'est pas moi qui ai engagé B » c'est parce que J. l'a engagé alors que j'étais en voyage de noce je n'étais alors pas présente lors de la signature de son contrat. Et oui j'ai téléphoné aux hommes qui n'avaient pas rentré une fiche de demande de vacances pour leur demander si ils avaient travaillé l'année passée et avaient droit des congés payés. Ceux qui n'y avaient pas droit je leur ai rempli un formulaire C32 afin qu'ils puissent recevoir une indemnité du chômage. D'ailleurs ceux qui ont eu des congés payés sont ceux qui étaient déjà dans l'entreprise en 2014.

Je ne suis pas une menteuse, j'ai toujours fait mon travail de ma meilleure manière possible et si vous payez un salaire garanti de 39h / semaine alors que certains ne prestant que 23h ce n'est sur moi qu'il faut vous défouler, je ne fais qu'encoder les fiches de prestation si les heures sont trichées ou fausses je ne saurais pas le

vérifier, j'encode ce qui est inscrit et je retire déjà automatiquement les pauses à prendre. Ce que je refuse de faire c'est de la fraude sociale en ne payant pas les heures au tarif de nuit et en les convertissant en heures normales car c'est incorrect et la faute tombera sur moi.

Je suis vraiment déçue car en intégrant votre équipe je pensais vraiment évoluer dans une bonne ambiance, je ferai toujours tout pour protéger les intérêts de la société, je n'ai jamais été encouragée vous me reprochez même de vous envoyer des mails tous les jours alors que je vous envoie ce qui est important comme information vous concernant ou urgent. Et quand j'ai besoin d'une info soit personne ne sait m'aider soit vous n'êtes pas au bureau (ou même personne n'est au bureau), vous ne savez pas alors oui je demande souvent à Monsieur W ou à D pour ne rien faire de contraire à la société. Chaque fois que j'ai une information à demander ou une question je me fais remballer comme un chien alors je n'ose plus rien vous demander.

Il n'est pas possible d'avoir une discussion avec vous oui j'ai dit « je m'en fous, vous me traitez de menteuse alors que je sais que j'ai téléphoné » je vous ai même montré l'historique des appels et vous m'avez dit « je vous ne croyez pas que je mens » vous vous énervez sur moi, j'ai l'impression que à chaque fois vous prenez un malin plaisir vous défouler sur moi (ou sur J et me mettez la pression pour voir jusqu'où je pourrai tenir mais aujourd'hui vous l'avez atteint ma limite et « si je ne suis pas contente vous prendrez vos dispositions » vous me menacez de me licencier pour une histoire de conversion d'heures qui est interdite.

Je ne sais pas quelle est la suite de mon contrat mais je ne supporterai plus d'être traitée de la sorte, car j'ai énormément de respect pour vous mais le respect doit être à double sens sinon je ne saurai pas continuer dans de telles conditions».

Néanmoins, le 21 octobre 2015, la requérante est engagée à durée indéterminée et à temps partiel de 20 h/semaine. Elle est augmentée à cette occasion.

La requérante rapporte une ambiance de travail qui reste lourde, des tensions avec les ouvriers dont elle doit contrôler les prestations mais aussi une attitude paternaliste, voire hostile, de M. L. quant à une éventuelle future maternité.

Le tribunal relève néanmoins, avec M. L'Auditeur, des échanges traduisant l'implication de la requérante dans la gestion rigoureuse de l'entreprise et la satisfaction de M. L..

Mi-juin 2016, Madame G. apprend qu'elle est enceinte.

Le 1^{er} juillet 2016, elle fait une fausse couche et sera en incapacité de travail du 4 juillet 2016 au 31 juillet 2016.

Le 6 juillet 2016, M. H., le mari de la requérante, apporte à Monsieur L. un certificat médical, par un médecin du service de gynécologie et d'obstétrique de la clinique Saint-Vincent à Rocourt, justifiant l'absence de cette dernière ainsi que la raison de cette absence. Madame G. y joint une lettre rédigée comme suit :

Je vous écris ce courrier accompagnant mon certificat médical pour vous expliquer cette incapacité.

Pour commencer je vais vous expliquer les causes. J'étais enceinte de 8 semaines et comptais vous le dire lorsque le lundi nous devions aller manger tous les 2. Comme Monsieur D s'est joint à nous, nous n'avons pas eu l'occasion de discuter personnellement. Aussi les nombreuses fois où vous m'avez dit « t'es pas enceinte, t'as encore le temps, t'es trop jeune, dans 2-3 ans ... » ne m'a pas encouragé à vous en parler. Aussi ce même jour nous devions discuter du salaire auquel je souhaitais prétendre.

Comme expliqué à plusieurs reprises je ne pourrais pas travailler et surtout être concentrée soit sur un coin de bureau en face d'une personne qui est en communication téléphonique de façon permanente ou dans un open Space où les ouvriers entrent et sortent toute la journée, y fument, rigolent, et où le bruit est permanent. De plus, la fonction de ressources humaines exige une certaine confidentialité et le calcul des salaires énormément de concentration ce qui est impossible dans ces conditions.

Je vous avais remis un tableau (même si vous ne l'avez pas regardé) avec l'ensemble des tâches que je réalise. Ainsi que le pointage de mes heures qui comptabilise à ce jour 113.75 heures supplémentaires sur 2016. Jamais je ne vous en ai demandé le paiement ou la récupération mais j'estime que celles-ci doivent être prises en compte et valorisées au niveau de mon temps de travail, Vous avez convenu de 24h avec le même salaire que Joëlle.

Aussi la prestation de ces heures en 3 jours dont 1 dans l'open Space ne me convient absolument pas. En effet, malgré le fait que je sois à mi-temps je suis toujours restée accessible tous les jours et donne un suivi à toutes heures de la journée. Aussi, certains appels ou tâches nécessitent un suivi rapide et quotidien, ainsi mon temps de travail même sera toujours dépassé à votre avantage. Le fait de travailler dans un bureau avec E et subir les tensions aussitôt qu'il n'est pas d'accord sur un sujet ou qu'il touche aux ouvriers avec lesquels il a des affinités ou des liens familiaux ne me convient absolument pas.

Pour revenir sur les incidents qu'il y a eu pendant j'étais en période de grossesse, la dernière fois je suis retournée plus tôt et vous me l'avez reproché en me disant que « je devais m'endurcir » puis celui de ce vendredi, je vous ai fait part de cette source de stress et l'impossibilité pour moi de supporter ces situations et vous m'avez répondu « bien oui mais faut ce qu'il faut et si je savais faire café » j'ai été énormément blessée par votre réponse.

En rentrant le soir je me sentais vraiment mal et je suis allé aux urgences à 2 hôpitaux différents où l'on m'a annoncé que le cœur de mon bébé ne battait plus mais de ne pas perdre espoir car l'embryon est tellement petit qu'il est parfois

difficile de détecter les battements. Le lendemain j'étais au plus mal et suis de nouveau retournée à l'hôpital et là le médecin m'a annoncé la terrible nouvelle, que c'était une fausse couche et m'a demandé de m'hospitaliser.

C'est vrai que je vous relate mes états d'âme mais je veux que vous compreniez que malgré tout avant de penser à moi j'ai toujours pensé au bien être de la société, je ne suis pas une personne qui va me plaindre tous les jours, mais je viens toujours au bureau avec appréhension. Je vous ai dit que je n'étais pas bien à plusieurs reprises, mais cela vous indiffère et aujourd'hui j'ai vraiment besoin de repos car cela a été l'expérience la plus douloureuse de ma vie. Je vais profiter de ce repos pour me recentrer sur moi-même, et me poser les bonnes questions car aujourd'hui je n'ai vraiment plus envie de travailler dans ces conditions et m'investir sans rétribution ni compréhension.

Je vous remercie de l'attention que vous porterez à ce courrier.

Bien cordialement

G. ».

A la réception de ce courrier, Monsieur L. aurait directement annoncé à M. H. que la requérante serait licenciée dès sa reprise.

Le 12 juillet 2016, Madame G. s'adresse comme suit à Monsieur L. :

« Bonjour

D me rapporte que vous avez affirmé dès la réception de mon certificat que j'aurai mon C4 à ma reprise de travail, et (re)confirmé cette affirmation hier.

C'est avec beaucoup de regret et d'étonnement que j'ai constaté que M avait dès le lendemain de mon incapacité, la main mise sur l'ensemble de mes tâches et des accès confidentiels.

Alors que mon incapacité se termine fin de ce mois et que les salaires sont à envoyer pour le 4e jour ouvrable.

soit postérieurement à mon incapacité.

Aussi, je constate que je ne suis plus en copie des échanges avec les avocats pour les dossiers pour lesquels j'ai effectué le suivi depuis le début.

Pourrais-je connaître les motifs de cette situation ? ».

Par retour, M. L. s'exprime comme suit :

«

Effectivement à la lecture de ton courrier et de ses tenants je n'ai plus envie de jouer ...

Tes phrases (je cite je vais profiter de ce repos pour me recentrer sur moi -même et me poser les bonnes questions car aujourd'hui JE N AI PLUS ENVTE DE TRAVAILLER DANS CES CONDITIONS SANS RETRIBUTION NI COMPREHENSION...

Tu déformes toujours les propos et la société ne tourne pas en fonction de tes humeurs....

Quant à M elle fait ce que je lui demande et la société doit continuer de tourner avec ou sans toi, j'ai plus le temps d'attendre le bon vouloir et modifier les choses en fonction de tes humeurs....

Pour moi les choses sont claires et ne reviendrai pas sur ma décision

Déjà l'année dernière tu ne savais si tu allais continuer et voulais quitter pour reprendre des cours ensuite tu reviens sur ta décision (j'ai pas 15 ans et surtout comme déjà dit je n'ai pas besoins de soucis en plus...

Cordialement.

L. »

Madame G. clôture l'échange comme suit :

«

J'espère que ce motif est une plaisanterie...

Il est facile de me jeter après avoir remis de l'ordre dans tous les dossiers et après tout le travail que j'ai accompli et je le répète sans rétribution ni compréhension et bien en dessous du salaire moyen de l'entreprise.

Oui j'ai repris des cours que vous avez accepté et ceux-ci m'ont bien servi dans le travail qui par ailleurs, a toujours été fait correctement même mieux qu'auparavant et sans aucun manquement. J'ai quitté ceux-ci afin de m'investir un maximum dans l'entreprise et puis il m'était impossible de les suivre sereinement étant donné que j'étais dérangée tout le temps par des demandes professionnelles.

Aussi le fait de vous dire que je n'ai plus envie de travailler dans ces conditions ne signifie pas que j'ai l'envie de quitter mon poste mais que vous preniez des mesures pour améliorer et remédier à la situation actuelle, c'est vous qui déformer mes propos . Vous étiez parfaitement au courant de la situation mais vous n'avez jamais pris aucune mesure pour améliorer mon bien être ou temporiser ces tensions.

Entendu, je prends note de votre décision et prendrai mes dispositions.

Bien à vous

»

Le 1^{er} août 2016, date de sa reprise de travail, la requérante est licenciée moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le C4 est motivé en rubrique C « Réorganisation en vue de centraliser en un seul service ».

Le 5 août 2016, la requérante interroge MEN AT WORK sur le motif exact de son licenciement.

Par lettre du 22 août 2016, l'organisation syndicale de Madame G. demande la régularisation d'heures supplémentaires ce que MEN AT WORK rejette par lettre du 25 août 2016.

Le 29 septembre 2016, l'employeur répond à la lettre du 5 août 2016 comme suit :

« Madame G.,

Par la présente, je donne suite à votre demande de communication du motif de votre licenciement qui m'a été notifiée par courrier daté du 5 août 2016.

A cet égard, comme le mentionne votre certificat C4, nous souhaitons réorganiser les services comptabilité et gestion des ressources humaines au sein de notre entreprise.

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

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

A l'heure actuelle, les missions qui vous étaient confiées ont été temporairement réparties entre vos collègues en attendant de trouver un comptable qui puisse également gérer les prestations des autres travailleurs.

En outre, je souligne que j'ai été tardivement informé de votre incapacité de travail.

Dans votre correspondance du 4 juillet 2016, correspondance «expliquant» votre incapacité de travail, vous avez indiqué que vous n'aviez vraiment plus « envie de travailler dans ces conditions » et de vous investir « sans rétribution ni compréhension ».

Cet élément m'a amené à anticiper la réorganisation de service qui avait été

envisagée.

Enfin, vous n'êtes pas sans savoir que des erreurs avaient été constatées concernant l'encodage des prestations des travailleurs de l'entreprise. Ces erreurs ont provoqué le mécontentement des autres travailleurs et ont engendré une mauvaise ambiance de travail.

S'agissant des heures supplémentaires que vous prétendez avoir effectuées, ces heures ne sont nullement établies et je précise que je ne vous ai jamais demandé d'exécuter des prestations supplémentaires et, par conséquent, le décompte produit n'est nullement justifié.

Je vous prie de croire. Madame G., en l'assurance de mes sentiments distingués. ».

Par lettre du 30 janvier 2017, l'IEFH informe MEN AT WORK de la plainte de Madame G.. L'IEFH signale qu'il peut être présumé que Madame G. a été licenciée en réaction à l'annonce d'une fausse couche. L'IEFH énonce :

« Monsieur,

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est un organisme créé par la loi du 16 décembre 2002. Il a entre autres pour mission de veiller au respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes et de combattre toute forme d'inégalité ou de discrimination fondée sur le sexe.

En cette qualité, l'Institut est habilité à aider, dans les limites de son objet, toute personne sollicitant une consultation sur l'étendue de ses droits et de ses obligations, émettre un avis à ce propos et, si nécessaire, agir en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (dénommée ci-après la loi genre)² et autres lois qui ont spécifiquement pour objet la garantie de l'égalité des femmes et des hommes.

C'est dans le cadre des missions précitées que nous avons reçu le signalement de Madame G..

Voici les faits tels qu'ils nous ont été exposés :

- *Madame G. est entrée en service auprès de MEN AT WORK le 21 avril 2015 avec un contrat à durée déterminée de 3 mois.*
- *Ce contrat a été renouvelé une première fois. Au terme de celui-ci Madame G. avait souhaité rompre toute collaboration en raison des pressions qu'elle subissait pour réaliser des tâches contraires à ses principes et à la loi (ne pas déclarer des primes de nuit etc.).*
- *le 21 novembre 2015, vous lui proposez un contrat à durée indéterminée en lui promettant qu'elle ne devrait plus réaliser ce type de tâches. Pour preuve de votre engagement et en guise de satisfaction eu égard à son travail, vous lui octroyez une augmentation de salaire de 100 euros bruts. Le contrat est signé.*

- Madame G. décrit une ambiance de travail désagréable et des propos reflétant une forte opposition à ce qu'elle tombe enceinte tels que : « t'es pas enceinte j'espère, t'es trop jeune pour ça... tu peux encore attendre 3 ans... »
- Outre ces propos (qu'elle vous attribue), elle vous aurait également fait part de pressions diverses qu'elle subissait du responsable des ouvriers à côté duquel son bureau avait été placé. Auparavant, elle travaillait dans le bureau du chef de projet, non-fumeur et avec qui la collaboration était excellente. Sans aucune raison et sans lui demander son accord, vous la transférez dans un bureau de 3 fumeurs. Lorsqu'elle vous communique les désagréments que cela entraîne, vous ne réagissez pas.
- A la mi-juin 2016, Madame apprend qu'elle est enceinte mais indique qu'elle n'a pas osé vous l'annoncer tout de suite.
- Le 1er juillet 2016, Madame G. subi encore des pressions du responsable des ouvriers et se rend aux urgences pour des saignements. A partir du lendemain, elle est en incapacité de travail. Elle fait une fausse-couche et suit un traitement médicamenteux.
- Le 6 juillet 2016, son mari vous apporte un certificat médical justifiant l'absence et une lettre d'accompagnement dans laquelle Madame G. vous explique les motifs de son hospitalisation, à savoir, sa fausse-couche. Madame G. y détaille également le malaise qu'elle ressentait en tant que travailleuse de l'entreprise et vous demande d'y prêter attention.
- A la réception du courrier, vous auriez de suite annoncé à son mari et à ses collègues qu'elle serait licenciée sur le champ dès sa reprise.
- Le lendemain, une collègue, M. prend contact avec Madame G. pour lui demander ses tableaux et la procédure pour encoder les salaires dans le programme de Sécurex,
- Madame G. a pensé qu'il s'agissait d'un coup de colère car, par le passé, il semblerait que vous ayez licencié plusieurs travailleurs après des mots très violents mais que vous soyez ensuite revenu sur votre décision.
- Le 12 juillet 2016 Madame G. vous adresse un mail constatant plusieurs choses et vous demandant les motifs de cette situation :
 - o Son mari lui a rapporté vos propos (annonçant son licenciement) à la réception de son certificat médical
 - o M. a obtenu ses accès confidentiels et la mainmise sur l'ensemble de ses tâchesVous ne la mettez plus en copie des échanges avec les avocats alors que ceux-ci l'y ajoutent car c'est elle qui suivait les dossiers.
- Le 12 juillet 2016 vous lui répondez par courrier et confirmez que ;
 - o vous avez reçu le courrier explicatif de son absence
 - o M. a repris ses dossiers et ses fonctions
 - o vous voulez la licencier et ne désirez pas revenir sur votre décision. Le motif du licenciement serait compris dans les propos que Madame G. a tenu dans son courrier, à savoir : « Je n'ai plus envie de travailler dans ces conditions sans rétribution ni compréhension ».
- Ce même 12 juillet 2016, Madame G. par mail, s'étonne du motif invoqué et vous explique que « ne plus vouloir travailler dans ces conditions » ne signifie pas

qu'elle ait envie de quitter son poste mais qu'elle souhaite que des mesures soient prises pour remédier à la situation.

- *Le 1er août 2016, Madame G. est licenciée moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis sur base d'une « restructuration ». Madame G. qui était responsable des ressources humaines et la première informée de la politique sociale de l'entreprise s'étonne de ce motif. Le 5 août 2016, Madame G. vous interroge sur le motif exact de son licenciement*
- *Le 29 septembre 2016, vous lui répondez par courrier recommandé que vous avez également mis un terme à la collaboration avec son mari (comptable externe à l'entreprise) afin d'également réorganiser la comptabilité pour des motifs économiques.*
- *Le 1er octobre 2016 vous lui répondez que son dossier est transféré à votre conseil et que dorénavant elle devra s'adresser à lui.*
- *A ce jour, d'anciens collègues de l'entreprise lui confirment qu'aucune réorganisation n'a eu lieu.*

L'Institut est d'avis que les faits rapportés et documentés suffisent à déclencher la présomption suivant laquelle Madame G. (réengagée à irais reprises, ce qui reflète que son travail donnait satisfaction) a été licenciée en réaction à l'annonce de sa fausse-couche. Or, il entre dans les missions de l'Institut de vous signaler qu'un tel licenciement est constitutif d'un acte discriminatoire prohibé.

En effet, toute situation dans laquelle une travailleuse se voit traitée défavorablement en raison de sa grossesse ou de sa maternité impose un examen en termes d'égalité de genre au regard de la législation y afférente. La situation ne pouvant, en effet, affecter qu'une femme.

Ainsi, le considérant 23 de la directive européenne 2006/543 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (dite : la Refonte) nous rappelle qu'« il ressort clairement de la jurisprudence de la Cour de justice qu'un traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité infligé à une femme constitue une discrimination directe fondée sur le sexe ». Cette jurisprudence a trouvé un écho dans le corps même de la directive qui, interdisant toute discrimination en raison du sexe inclut dans la définition de celle-ci : « tout traitement moins favorable d'une femme, lié à la grossesse ou au congé de maternité au sens de la directive 92/85 ».

A cet égard, la loi genre, transposant cette directive, interdit, en son article 19, toute forme de discrimination directe dans le cadre de la relation de travail (article 6, § 1er). La relation de travail étant entendue comme tout ce qui concerne entre-autres, les dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail.

L'article 4 de cette loi dispose également que : pour son application, « une distinction fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité est assimilée à une distinction fondée sur le sexe(...) ».

Cette législation considère donc comme discriminatoire tout licenciement d'une

femme en lien avec sa maternité.

S'agissant d'une discrimination directe, elle n'est susceptible d'aucune justification.

Cette loi propose également un mécanisme d'allégement de la charge de la preuve. Il suffit à la personne lésée d'invoquer des faits qui permettraient de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe pour que l'employeur doive apporter la preuve de l'inexistence de celle-ci afin de se dégager de sa responsabilité.

A défaut, la personne victime de discrimination dans le cadre des relations de travail peut prétendre à une indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi, équivalente à 6 mois de rémunération brute.

En conséquence, Madame G. serait en droit de vous réclamer une indemnisation de son préjudice tel que décrit plus haut.

Eu égard à ce qui vient d'être exposé nous attendons une réaction et/ou proposition de votre part endéans les dix jours, à défaut, nous serions contraints de poursuivre le traitement de ce dossier sans votre version des faits.

Entre-temps, nous vous prions d'agréer, Monsieur, nos salutations distinguées. ».

La requête est déposée le 27 juillet 2017.

IV. DISCUSSION

4.1. La position de Madame G.

Madame G. se prévaut des lois du 10 mai 2007 et rappelle que lorsque la partie requérante établit des faits laissant présumer d'une discrimination, la charge de la preuve est alors inversée. Elle estime rapporter ces faits. Elle estime que la discrimination dont elle a fait l'objet est plus une discrimination sur le sexe que sur l'état de santé et se réfère, en cela, à la jurisprudence de la cour de justice de l'union européenne. Elle rappelle l'attitude paternaliste, les réticences de son employeur à une grossesse. Elle estime avoir fait l'objet d'une discrimination directe sur le sexe ou subsidiairement sur l'état de santé ou, encore un titre plus subsidiaire d'un licenciement manifestement déraisonnable. Elle estime avoir toujours travaillé à la satisfaction de son employeur. Elle rapporte une relation de travail difficile notamment en raison de sa fonction qui lui imposait de constater un non-respect de la législation sociale qu'elle se refusait à cautionner. Elle estime que contrairement à ce que soutient son ancien employeur, elle a toujours entretenu des relations amicales avec ses collègues. Elle estime avoir presté de nombreuses heures supplémentaires qui n'ont pas été rétribuées.

4.2. La position de l'institut pour l'égalité des femmes et des hommes

L'IEFH, après avoir rappelé la genèse des législations anti-discrimination et notamment les directives européennes, rappelle aussi que les discriminations directement fondées sur le sexe sont toujours interdites et que les discriminations indirectes ne peuvent être justifiées qu'en raison d'un but légitime et de moyens adéquats et nécessaires. Pour l'IEFH il est admis que la protection des normes anti-discrimination ne suppose pas que la femme soit effectivement enceinte à la date du licenciement, il doit être tenu compte de l'incapacité qui trouve son origine la grossesse ou dans une situation de potentielle grossesse.

L'IEFH estime que Madame G. a été victime d'une discrimination directe car elle a été licenciée directement après l'annonce de sa grossesse et de sa fausse couche. L'IEFH estime que la charge de la preuve pèse désormais sur MEN AT WORK. En l'espèce, l'institut estime que l'ancien employeur ne renverse pas la présomption. L'institut estime que les motifs du licenciement, tels que soutenus par MEN AT WORK et notamment les erreurs professionnelles, ne sont pas établis. L'institut relève que la réorganisation évoquée n'est pas démontrée et ne semble pas avoir été mise en œuvre.

L'institut stigmatise l'inhumanité du comportement de l'ancien employeur.

Enfin, pour l'institut, l'indemnité complète soit six mois de rémunération est due.

4.3 La position de MEN AT WORK SA

L'ex-employeur évoque un souci de réorganisation des tâches comptables et de gestion des ressources humaines mais aussi le constat de diverses erreurs commises par Madame G.. MEN AT WORK relève également le mal être et l'indécision manifestée à plusieurs reprises par Madame G. quant à la poursuite de la relation de travail. Elle expose qu'elle aurait de toute façon licencié Madame G., qu'elle ait été enceinte ou non. Pour MEN AT WORK, la concomitance entre l'annonce de la fausse couche et la décision de licenciement n'est rien de plus qu'une coïncidence, un hasard. L'ex employeur évoque que la lettre du 6 juillet 2016 de Madame G. a, par contre, été déterminante. La requérante n'était pas satisfaite de ses conditions de travail et, dans le même temps, la défenderesse constatait des erreurs. MEN AT WORK estime prouver que Madame G. n'a pas été victime de discrimination. Subsidiairement, l'ex employeur estime qu'il y aurait lieu de limiter l'indemnité à trois mois de rémunération car il estime que Madame G. aurait de toute façon été licenciée même si elle n'avait pas fait une fausse couche.

4.4. L'avis de M. l'Auditeur

En son avis écrit, Monsieur l'Auditeur relève que :

4.4.1 La discrimination, les principes

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes s'applique notamment aux relations de travail. L'article 5, al. 1^{er}, 1° de la loi

définit les relations de travail comme incluant « *entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement* »

Dans les domaines qui relèvent du champ d'application de la loi du 10.05.2007, toute forme de discrimination est interdite, ce qui inclut notamment la discrimination directe et indirecte (art. 19 de la loi).

La discrimination directe est définie comme une « *distinction directe, fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la loi* » (art. 5, 6°). Une distinction directe est : « *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 discrimination indirecte est définie comme une « *distinction indirecte fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II* » (art. 5, 8°). Une distinction indirecte est : « *la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe déterminé* » (art. 5, 7° de la loi).

En matière de relations de travail, une distinction directe fondée sur le sexe peut être justifiée uniquement par une exigence professionnelle essentielle et déterminante (art. 13, § 1^{er}). Par contre, une distinction indirecte fondée sur le sexe n'est pas une discrimination indirecte lorsque le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de la distinction est objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires (art. 15).

Lorsqu'une personne invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe, il incombe à l'autre partie de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (art. 33, § 1^{er}).

Les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur le sexe sont, notamment (art. 33, § 2) :

- les éléments qui révèlent une certaine récurrence du traitement défavorable ;
- les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence ;

Les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe sont, notamment (art. 33, § 3) :

- des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime fait partie ou des faits de connaissance générale ;
- l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect ;
- du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.

En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle (art. 23). Dans les circonstances décrites à l'art. 23, § 2, la victime a le choix entre réclamer

une indemnisation forfaitaire ou le dommage réellement subi. Si elle choisit de réclamer le dommage effectivement subi, elle doit en prouver l'étendue. Lorsque la discrimination intervient dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation consiste en un forfait de 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 ce dernier cas, l'indemnisation est limitée à trois mois de rémunération brute (art. 23, § 2, 2°).

Pour appliquer ces dispositions, il faut successivement :

- déterminer si la différence de traitement invoquée peut être qualifiée de discrimination fondée sur le sexe et, si oui, déterminer s'il s'agit d'une discrimination directe ou indirecte ;
- déterminer ensuite si le demandeur prouve des faits qui permettent de présumer de l'existence de la discrimination invoquée ;
- en cas de réponse positive, il faut examiner si l'autre partie prouve l'absence de discrimination ou, à défaut, prouve que cette discrimination est justifiée par une exigence professionnelle déterminante (discrimination directe) ou par un objectif légitime approprié et nécessaire (discrimination indirecte) ;
- si l'autre partie échoue dans cette preuve, il faut déterminer le mode de réparation en fonction du choix fait par le demandeur. Lorsque des dommages et intérêts sont demandés, il faut déterminer s'ils le sont de manière forfaitaire ou selon le droit commun de la responsabilité. Si le mode forfaitaire est choisi, il faut encore – dans le domaine des relations de travail – déterminer si l'employeur démontre que le traitement litigieux aurait été adopté même en l'absence de discrimination.

4.4.2 Application à la situation de Madame G.

Madame G. invoque le fait d'avoir été licenciée en raison de l'annonce dans la lettre du 04.07.2016 de son état de grossesse et de la fausse couche qui l'a suivie. Aucun homme n'étant susceptible de se trouver dans la situation invoquée par Madame G., il s'agit selon moi d'une discrimination directement fondée sur le sexe. La référence faite par l'IEFH et Madame G. à l'arrêt prononcé par la CJUE le 26.02.2008 (CJUE, 26.02.2008, C-506/06, *Mayr*, spécialement § 46 et 50) est à cet égard entièrement pertinente et transposable.

Il résulte clairement de l'échange de courriels intervenu le 12.07.2016 entre Madame G. et Monsieur L., ainsi que de la lettre de MEN AT WORK du 08.08.2016 que Monsieur L. a décidé de la licencier en prenant connaissance de la lettre du 04.07.2016, par laquelle elle l'informait de son incapacité de travail consécutive à une fausse couche. Cette résolution est restée ferme malgré l'échange de courriels du 12 juillet. Elle s'est concrétisée par la lettre de licenciement du 01.08.2016.

Or, les courriels échangés au mois de mai 2016 montrent que Monsieur B était alors entièrement satisfait du travail de Madame G., en qui il avait alors pleinement confiance au point :

- de lui demander d'établir un mail à l'attention de l'ONSS « *comme elle sait le faire* » en vue de formaliser une demande de plan d'apurement portant sur 56.000 € (dossier de Madame G., pièce 52, mail du 10.06.2016) ;
- de lui demander d'examiner les comptes clients et de relancer ceux qui « *doivent beaucoup* » (dossier de Madame G., pièce 54, mail du 04.07.2016).

La prise de connaissance de la lettre du 04.07.2016 a donc entraîné chez Monsieur L. un changement d'attitude brusque, radical et définitif à l'égard de Madame G.. La simultanéité de ce changement brusque et radical avec l'annonce d'une grossesse et d'une fausse couche permet, de mon point de vue, d'établir une présomption de discrimination directe, ainsi que prévu par l'art. 33, § 1^{er} de la loi.

MEN AT WORK estime prouver que le licenciement a eu lieu pour d'autres raisons et invoque la volonté de réorganiser la comptabilité et les ressources humaines. Cependant, elle ne produit aucun élément qui permettrait d'établir la réalité de ce motif. Aucun comptable interne ne semble avoir été engagé. De même, les prétendues erreurs invoquées dans la lettre du 29.09.2016 ne sont pas dûment prouvées. En outre il faudrait alors établir que le licenciement est la conséquence de ces erreurs. De mon point de vue c'est peu crédible car elles ont été invoquées pour la première fois par lettre du 29.09.2016, après plusieurs échanges écrits entre parties en juillet et en août 2016. Si ces erreurs avaient été la raison profonde du licenciement, elles auraient été mises en avant beaucoup plus tôt.

MEN AT WORK expose encore que c'est la dernière phrase de la lettre du 04.07.2016 qui a provoqué la décision de licenciement. Pour rappel, cette phrase était la suivante :

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

Cette phrase doit être prise dans son contexte. Madame G. exprime avoir besoin de repos après avoir vécu « *l'expérience la plus douloureuse de [sa] vie* ».

De mon point de vue, l'explication de MEN AT WORK selon laquelle le licenciement est motivé uniquement par la dernière phrase de cette lettre est plausible. Il est cependant tout aussi plausible que la décision ait été prise en considération de l'ensemble de cette lettre, en ce compris la grossesse et la fausse couche annoncées dans le deuxième paragraphe. De mon point de vue, l'affirmation faite par MEN AT WORK de ce que la décision ne se fonde que sur la dernière phrase de cette lettre, faisant ainsi abstraction du reste, ne suffit pas à prouver que le licenciement ne résulte pas d'une discrimination directe.

Surabondamment, le revirement d'attitude complet, soudain et irrévocable à l'égard de Madame G. au moment où elle vit ce qu'elle décrit comme l'expérience la plus traumatisante de sa vie, s'est fait dans des termes qui témoignent d'un sévère défaut d'empathie. Le ton particulièrement peu courtois employé par Monsieur L. dans le courriel du 12.07.2016 (utilisation inappropriée des majuscules, assimilation de la situation à un « jeu » auquel on ne souhaite plus participer, voire à des caprices

adolescents, l'allusion faite aux « humeurs » qui ne peuvent conditionner la vie de la société, l'annonce d'une décision irrévocable et l'emploi répété des points de suspension) ou encore dans la lettre du 05.08.2016 « *Pour ma part je n'entends plus polémiquer avec vous et si cela vous chante, prenez vos dispositions et continuez à perdre votre temps. A à ce sujet, vous atteignez l'excellence* », relèvent de mon point de vue d'attitudes frustes qu'aucun employeur raisonnable n'aurait adopté en pareilles circonstances.

Madame G. a choisi le mode de réparation forfaitaire. De mon point de vue, MEN AT WORK ne démontre pas que le licenciement aurait eu lieu même en l'absence de discrimination. En effet, aucune pièce du dossier de MEN AT WORK ne vient démontrer qu'une restructuration des ressources humaines et de la comptabilité aurait eu lieu. De mon point de vue, l'indemnité de six mois est due. Il en est de même de la demande de l'IEFH.

4.4.3. Conclusion

A mon estime, les demandes de Madame G. et de l'IEFH sont recevables et fondées.

4.5. La réplique de MEN AT WORK

La défenderesse relève que les faits laissant présumer d'un harcèlement ne sont pas rapportés, une coïncidence de temps ne suffisant pas. Subsidiairement, elle estime renverser la présomption de discrimination. Elle estime que rien n'établit une éventuelle hostilité de Monsieur L. quant à une grossesse et que la fausse couche est sans lien avec le licenciement. Elle insiste sur le ton et les termes de la lettre du 4 juillet 2016.

V. DECISION DU TRIBUNAL

5.1. La discrimination

5.1.1. La discrimination fondée sur le sexe - principes applicables

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes s'applique notamment aux relations de travail. L'article 5, al. 1^{er}, 1° de la loi définit les relations de travail comme incluant « *entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement* » Dans les domaines qui relèvent du champ d'application de la loi du 10.05.2007, toute forme de discrimination est interdite, ce qui inclut notamment la discrimination directe et indirecte (art. 19 de la loi).

La discrimination directe est définie comme une « *distinction directe, fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la loi* » (art. 5, 6°). Une distinction directe est : « *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 discrimination indirecte est définie comme une « *distinction indirecte fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II* » (art. 5, 8°). Une distinction indirecte est : « *la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe déterminé* » (art. 5, 7° de la loi).

En matière de relations de travail, une distinction directe fondée sur le sexe ne peut être justifiée que sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante (art. 13, § 1^{er}). Par contre, une distinction indirecte fondée sur le sexe n'est pas une discrimination indirecte lorsque le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de la distinction, est objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires (art. 15).

En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle (art. 23). Dans les circonstances décrites à l'art. 23, § 2, la victime a le choix entre réclamer une indemnisation forfaitaire ou le dommage réellement subi. Si elle choisit de réclamer le dommage effectivement subi, elle doit en prouver l'étendue. Lorsque la discrimination intervient dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation consiste en un forfait de 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 ce dernier cas, l'indemnisation est limitée à trois mois de rémunération brute (art. 23, § 2, 2°).

Lorsqu'une personne invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe, il incombe à l'autre partie de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (art. 33, § 1^{er}).

Les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur le sexe sont, notamment (art. 33, § 2) :

- Les éléments qui révèlent une certaine récurrence du traitement défavorable ;
- Les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

Les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe sont, notamment (art. 33, § 3) :

- Des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime fait partie ou des faits de connaissance générale ;
- L'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect ;
- Du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.

Pour l'application de ces dispositions, il importe de déterminer si la distinction est susceptible d'être qualifiée de discrimination fondée sur le sexe. Si tel est le cas, il faut ensuite déterminer si la discrimination invoquée est une discrimination directe ou indirecte. Il faut ensuite déterminer si le demandeur établit des faits qui permettent de

présumer de l'existence de cette discrimination. En cas de réponse positive, il y faut examiner si l'autre partie prouve l'absence de discrimination. En cas d'échec dans cette preuve, il y a lieu de déterminer le mode de réparation en fonction du choix fait par le demandeur. Lorsque des dommages et intérêts sont demandés, il faut déterminer s'ils le sont de manière forfaitaire ou selon le droit commun de la responsabilité. Si le mode forfaitaire est choisi, il faut encore – dans le domaine des relations de travail – déterminer si l'employeur démontre que le traitement litigieux aurait été adopté même en l'absence de discrimination.

Conformément à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, en cas de discrimination directe, l'employeur ne peut justifier la différence de traitement que « *par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination liée à la différence de sexe¹* ».

5.1.2. La discrimination fondée sur l'état de santé – principes applicables

La loi du 10 mai 2007 « *tendant à lutter contre certaines formes de discrimination* » vise à créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur certains critères dits « *critères protégés* » (articles 2, 3 et 51 de la loi).

Cette loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce qui concerne, entre autres, les relations de travail (articles 4, 1° et 5, 52, de la loi anti-discrimination).

Le principe de l'interdiction de discrimination s'applique à l'ensemble de la relation de travail, depuis le recrutement jusqu'au licenciement.

Dans les matières qui relèvent du champ d'application de la loi, toute forme de discrimination est interdite (article 14 de la loi anti-discrimination).

Il convient ici de noter que la loi anti-discrimination distingue entre deux notions : la distinction - notion neutre - et la discrimination - distinction qui ne peut pas être légitimée et qui est donc prohibée.

Au sens de la loi anti-discrimination, la notion de discrimination englobe la discrimination directe et la discrimination indirecte.

La loi anti-discrimination interdit la discrimination fondée sur 13 critères (article 4, 4° de la loi anti-discrimination).

Parmi ces critères « protégés » se trouve le handicap ou l'état de santé.

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 (article 7 de la loi).

¹voir, notamment, arrêts du 27 mars 1980, Macarthys, 129/79, Rec. p. 1275, point 12 ; du 17 juin 1998, Hill et Stapleton, C-243/95, Rec. p. I-3739, point 34 ; du 26 juin 2001, Brunnhofer C-381/99, Rec. I p.4989, point 62

Dans le domaine des relations de travail, il existe une possibilité limitée de justifications de distinction directe fondée sur 4 critères protégés dont le handicap: la distinction doit être justifiée par des exigences professionnelles «essentielles et déterminantes » (article 8 de la loi).

Le juge doit examiner pour chaque situation concrète si une caractéristique donnée forme une exigence professionnelle essentielle et déterminante ².

Par dérogation à la règle générale énoncée ci-dessus, une distinction directe fondée sur l'état de santé en matière de relation de travail ne constitue pas une discrimination justifiée par un objectif légitime, tels que des objectifs légitimes de politique de l'emploi; du marché du travail ou tout autre objectif légitime comparable, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaire.

Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination 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 (articles 27 et 28 de la loi anti- discrimination).

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

- les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personne partageant un critère protégé ;
- les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

La personne qui s'estime victime d'une discrimination doit invoquer des comportements ou des faits concrets et clairement définis de personnes identifiables, desquelles il est possible d'inférer qu'il y a bel et bien discrimination.

Diverses affirmations décousues et une déclaration « *sur l'honneur* » de la personne qui s'estime victime de discrimination ne suffisent pas³.

S'agissant d'une discrimination directe, le travailleur doit prouver son appartenance à un groupe déterminé, la comparabilité de sa situation avec celle d'un travailleur qui n'appartient pas à ce groupe, ainsi que la différence de traitement. Il y a alors renversement de la charge de la preuve⁴.

S'agissant d'une discrimination directe, le travailleur doit prouver son appartenance à un groupe déterminé, la comparabilité de sa situation avec celle d'un travailleur qui n'appartient pas à ce groupe, ainsi que la différence de traitement. Il y a alors renversement de la charge de la preuve⁵.

² Compendium social, 2013-2014, tome 2, n°2198, p.117

³ Prés.Trib.Trav. d'Oudenaarde, 5 juin 2008, TGR, 2008, p.316

⁴ C.Trav. Brux., 13 nov 2012, RG n°2011/AB/613

⁵ C.Trav. Brux., 13 nov 2012, RG n°2011/AB/613

Dans un arrêt du 16 juin 2009, la Cour du travail de Bruxelles a jugé que le travailleur devait démontrer l'existence d'éléments permettant de présumer un lien étroit entre les critères protégés et les licenciements ; elle estime que pour qu'il y ait discrimination, il faut que le licenciement soit fondé essentiellement sur le critère protégé⁶.

En cas de discrimination directe, le renversement de la charge de la preuve est acquis dès que le travailleur apporte la preuve de son appartenance à un groupe déterminé (selon le sexe, l'âge, l'origine ethnique...), pour autant qu'il démontre la comparabilité de sa situation avec celle d'un travailleur n'appartenant pas à ce groupe et de la différence de traitement⁷.

5.1.3. Application

5.1.3.1. La requérante démontre avoir fait l'objet d'un licenciement à un moment très particulier de la relation de travail.

Elle estime qu'il a été décidé à l'annonce de l'incapacité pour cause de fausse couche.

Les circonstances de temps permettent d'accréditer cette thèse.

En effet, si le licenciement intervient le 1^{er} août 2016, M. L. dans son e-mail du 12 juillet précédent ne fait pas mystère de sa décision qu'il qualifie d'irrévocable. Ceci donne crédit au fait que le licenciement aurait été annoncé au mari de la requérante dès la remise du certificat médical, le 6 juillet 2016.

Or, elle établit, aussi, et ceci est relevé par Monsieur l'Auditeur en son avis écrit, qu'une satisfaction certaine émane encore de M. L. au sujet du travail de la requérante en mai 2016 voire encore juin 2016.

Ainsi, il écrit, le 16 juin 2016 :

« *, ton tableau est nickel (...)* ».

Le tribunal estime, dès lors, que la requérante rapporte bien la preuve d'un fait permettant de présumer d'un licenciement-représailles suite à une incapacité consécutive à une fausse couche.

5.1.3.2. Selon la défenderesse, néanmoins, le licenciement est lié aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise et au comportement tant privé que professionnelle de la requérante.

En bref, selon MEN AT WORK :

⁶ C.Trav. Brux. 16 juin 2009, Chron. D.S., 2010, p.19

⁷voy. les exemples cités par M. DE VOS, «De Bouwstenen van het discriminatie recht in de arbeidsverhoudingen na de wet bestrijding discriminatie », in De Wet Bestrijding Discriminatie in de praktijk, Intersentia, M. DE VOS et E. BREMS (eds), p. 89

- il apparaissait judicieux de faire gérer dans la comptabilité que les ressources humaines par un seul et même travailleur. De ce fait, il convenait de rompre la relation de travail avec Madame G. mais aussi de cesser la relation avec Monsieur H. ;
- par ailleurs, Madame G. ne donnait pas satisfaction, commettant de nombreuses erreurs mais ayant, aussi, des relations difficiles avec les différents membres du personnel ;
- aussi, la requérante se serait trouvée mal dans son travail et la rupture était inéluctable ;
- enfin, la relation tripartite avec le mari de la requérante posait problème notamment du fait de la jalousie de ce dernier.

Le tribunal relève que quasiment dès l'entame de la relation de travail, à tout le moins le deuxième contrat à durée déterminée, les relations sont parfois difficiles, tendues et feront l'objet d'explications écrites entre parties qui, manifestement, se connaissent très bien. Le tribunal renvoie ainsi aux pièces 1. 1. bis et 1.1.ter du dossier de la défenderesse.

Ce qui précède n'a pas empêché la signature d'un contrat à durée indéterminée.

Il lui est reproché, aussi, un manque d'empathie à l'égard des membres du personnel.

Le tribunal constate que les pièces de la sous-farde 2 de la défenderesse ne sont constituées que d'e-mails de la requérante à M. L., le dossier ne recèle aucune plainte, aucune critique, d'un membre de l'entreprise à l'égard de la requérante.

De même, les pièces de la sous-farde 3 censées démontrer les erreurs de la requérante sont très peu nombreuses et constituent pour l'essentiel quelques rectifications adressées au secrétariat social.

Le tribunal ne peut que constater qu'à aucun moment, une remarque n'a été faite à la requérante par son employeur. Il n'y a eu ni avertissement écrit, ni e-mail, ni même l'affirmation d'une remarque verbale.

Par contre, le dossier de la requérante, des pièces 49 à 53 sont des marques de satisfaction voire de félicitations.

Le tribunal considère, dès lors, que les explications de la défenderesse sont, pour l'essentiel, établies pour les besoins de la cause mais sans fondement réel.

Au surplus, alors que MEN AT WORK affirme avoir voulu centraliser comptabilité et ressources humaines entre les mains d'un seul et même employé, elle reste en défaut de le démontrer.

Le tribunal estime, dès lors, que si la requérante n'a pas manqué de se plaindre de certains éléments de sa relation de travail et ce dès l'entame de cette dernière, MEN AT WORK n'a pas eu à se plaindre de cette dernière jusqu'au 6 juillet 2016.

Le tribunal relève, également, qu'aucun des termes de la lettre du 4 juillet 2016 ne

peut entraîner une réaction aussi épidermique.

Il constate, aussi, que la défenderesse reste en défaut de démontrer le moindre élément tangible permettant d'accréditer la thèse selon laquelle la requérante ne donnait pas satisfaction, ne s'entendait pas avec ses collègues ou encore importait sa relation conjugale au travail.

5.1.3.3. A titre subsidiaire, MEN AT WORK estime démontrer que la requérante aurait, de toute façon, été licenciée de telle sorte que si même, ce dont elle se défend, le licenciement était discriminatoire, l'indemnité serait limitée à trois mois de rémunération.

Pour les mêmes raisons retenues par le tribunal aux points précédents, le tribunal estime que le licenciement est en lien direct avec l'annonce, le 6 juillet 2016, de l'incapacité de travail pour les causes précédemment évoquées.

Rien ne démontre qu'un processus de licenciement était engagé à la date du 6 juillet 2016 ou encore à celle du 12 juillet 2016 soit avant la notification formelle de la décision de licencier.

5.1.3.4. Une mesure discriminatoire, quelle qu'elle soit prise au regard, à l'occasion ou dans le cadre de la grossesse qu'il s'agisse de la grossesse en elle-même, d'un traitement en rapport avec la fertilité (fécondation in vitro, ...), d'une fausse couche, de l'accouchement ou encore de l'allaitement est une discrimination fondée sur le sexe féminin. Elle a un lien direct avec le sexe mais non avec l'état de santé avec lequel elle n'entretient, en l'espèce, qu'un lien indirect.

Le tribunal estime, dès lors, que Madame G. a fait l'objet d'un licenciement discriminatoire en raison de son appartenance au genre féminin.

Il s'agit d'une discrimination directe non susceptible de justification.

L'action, sur ce point, est fondée

5.1.3.4. L'indemnisation

Le tribunal allouera l'indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération limitée provisionnellement à 1 euro.

5.1.3.5. L'intervention volontaire de l'IEFH

Le tribunal allouera à l'institut 1 euro à titre définitif et symbolique tel que sollicité.

5.2. Les heures supplémentaires

Ce point sera réservé et traité en prosécution de cause comme convenu lors de l'audience du 25 septembre 2018.

5.3. Les dépens

Les dépens de l'action principale seront réservés. Rien ne s'oppose, par contre, à liquider les dépens entre MEN AT WORK et l'IEFH, le tribunal vidant sa saisine sur ce volet.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Sur avis conforme du ministère public.

Dit l'action recevable.

Dit l'intervention volontaire recevable.

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

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

En conséquence condamne MEN AT WORK SA à lui payer une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération et fixée provisionnellement à 1 euro.

Réserve le surplus de la demande principale.

Déclare l'intervention volontaire fondée.

En conséquence condamne MEN AT WORK SA à payer à l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes une indemnité fixée symboliquement à 1 euro à titre définitif.

Réserve les dépens de l'action principale.

Condamne MEN AT WORK SA aux dépens de l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes étant l'indemnité de procédure de 1.440 euros.

Renvoie la cause au rôle.

AINSI jugé par la Neuvième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

VAN PRAAG FABRICE,

Juge, présidant la chambre,

LETTE LOUIS,

(article 785 alinéa 1 du Code Judiciaire).

Juge social employeur, s'est trouvé dans l'impossibilité de signer

FAFCHAMPS RENE,

Juge social employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le

08/01/2019 par VAN PRAAG FABRICE, Juge, président la chambre, assisté de BOLLETTE MARIE-CHRISTINE, Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,