

14 Mar 2024 -09:54

Un employeur condamné pour plusieurs discriminations après un licenciement à la fin d'un congé de maternité

Bruxelles, le 14 mars 2024 - La Cour du Travail d'Anvers vient de condamner un employeur pour le licenciement d'une travailleuse à la fin de son congé de maternité. Elle venait de lui signifier une incapacité de travail des suites d'un accouchement traumatique, aussi bien pour elle que pour son bébé. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a décidé d'intervenir en première instance au vu de la portée sociétale du dossier. Cette décision judiciaire est particulièrement marquante car elle confirme que la travailleuse a fait l'objet de plusieurs discriminations : sur base du sexe et sur base de la maladie, auquel s'ajoute le licenciement durant la période de protection de la maternité. C'est pourquoi le licenciement discriminatoire doit être indemnisé de façon cumulative par l'ex-employeur. Il est condamné à indemniser la victime à hauteur de 18 mois de salaire mensuel brut. L'Institut recevra quant à lui un euro symbolique à titre de préjudice moral.

Madame était employée à durée indéterminée depuis avril 2019 au sein du département Ressources Humaines d'une holding exploitant plusieurs chaînes de magasins de vêtements. Fin 2019, l'employée annonce à sa responsable qu'elle est enceinte. La naissance est traumatique, aussi bien pour elle que pour le bébé, avec des conséquences importantes sur la santé de la maman. Peu avant la fin de son congé de maternité, le 3 août 2020, elle signifie par e-mail à sa responsable que son état de santé et celui de son bébé ne lui permettent pas de reprendre le travail au terme de son congé de maternité. L'employée est licenciée 4 jours après avoir présenté un certificat médical par lequel elle annonce son absence pour maladie jusqu'au 30 août.

La Cour du Travail a confirmé le verdict du Tribunal du travail et a jugé que l'employeur ne pouvait en aucun cas prouver que le licenciement n'était pas lié à l'état physique dû à la grossesse et à l'accouchement et par l'état de santé de la travailleuse. Comme en première instance, la Cour du Travail a estimé que la victime devait être indemnisée de façon cumulative pour chacune des deux formes de discrimination qu'elle a subies, ainsi que pour le non-respect de la protection de la maternité.

"Ce verdict constitue un précédent important. La Justice reconnaît non seulement que ce licenciement est discriminatoire, mais qu'il constitue aussi une discrimination directe basée sur le sexe et sur l'état de santé de la victime. Depuis juillet 2023, la législation fédérale anti-discrimination reconnaît l'existence des formes de discriminations cumulées et intersectionnelles. Ces nouvelles dispositions n'ont pas encore pu s'appliquer dans ce dossier. Mais à l'avenir, le nouveau cadre juridique permettra aux tribunaux de mieux poursuivre ces nouvelles formes de discriminations auxquelles les femmes sont encore trop souvent confrontées durant la grossesse ou la maternité, a fortiori lorsqu'elles souffrent de soucis de santé."
Michel Pasteel, directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Ce licenciement intervient durant la période de protection de la maternité. La protection débute dès la notification de la grossesse et jusqu'à un mois après la fin du repos de maternité. Cela signifie en pratique que durant cette période, c'est à l'employeur de prouver que le licenciement de la travailleuse est strictement étranger à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement. Après avoir justifié dans un premier temps sa décision par la baisse d'activité liée à la crise du coronavirus, l'employeur évoque dans ses échanges avec la travailleuse qu'il ne veut pas prendre en charge le coût de son salaire garanti pendant son incapacité de travail pour cause de maladie. L'employée conteste ce licenciement et porte l'affaire devant la justice. Au vu du caractère symbolique de cette affaire de discrimination multiple,

l'Institut a décidé d'intervenir dans ce dossier.

Contact presse

Véronique De Baets, porte-parole

T +32 2 233 40 34

M +32 479 25 04 41

Veronique.DEBAETS@iefh.belgique.be

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a été créé en 2002. Il s'agit d'une institution publique fédérale indépendante qui garantit et promeut l'égalité des femmes et des hommes. Il combat toute forme de discrimination et d'inégalité fondée sur l'un des critères protégés par la Loi Genre, notamment le sexe. Pour ce faire, l'Institut élabore un cadre légal adapté ainsi que des stratégies et des instruments. Le nombre de plaintes et de signalements adressés à l'Institut augmente année après année, et dépasse déjà actuellement les 1000.

Les tâches de l'Institut consistent également à fournir des conseils, à mener des recherches, à donner des formations, à mener des actions concrètes et des campagnes de grande envergure. Près de 70 personnes travaillent chaque jour à l'Institut afin d'accroître l'attention de la société pour l'égalité de genre.

Les victimes ou les témoins de discrimination fondée sur un critère protégé par la Loi Genre (notamment le sexe) peuvent s'informer sur leurs droits gratuitement et en toute confidentialité. Il est également possible de déposer une plainte. Pour cela, contactez l'Institut par téléphone au 0800/12.800 ou via son site internet <https://igvm-iefh.belgium.be>.

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Place Victor Horta 40
1060 Bruxelles
Belgique
+ 32 2 233 44 00
<http://igvm-iefh.belgium.be>

Véronique De Baets
Contact de presse
+32 2 233 40 34
veronique.debaets@iefh.belgique.be

Sofie Roelandt
Contact de presse
+32 2 233 48 31
sofie.roelandt@igvm.belgie.be