

Copie

Délivrée à: me. REMOUCHAMPS Sophie

art. 792 C.J.

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Numéro du répertoire	2022 / 224.
Date du prononcé	25 janvier 2022
Numéro du rôle	2019/AB/657
Décision dont appel	19/2179/A

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00002525708-0001-0022-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

La S.P.R.L. [REDACTED] inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le [REDACTED] et dont le siège social est établi à [REDACTED],
partie appelante,
représentée par Maître Gaëlle NILE, avocat à 1050 IXELLES,

contre

Madame [REDACTED], domiciliée à [REDACTED],
première partie intimée,
représentée par Maître Sophie REMOUCHAMPS, avocat à 1050 BRUXELLES,

L'INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES, inscrit auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0873.091.753 et dont le siège social est établi à 1070 BRUXELLES, Rue Ernest Blérot, 1,
deuxième partie intimée,
représentée par Maître Sophie REMOUCHAMPS, avocat à 1050 BRUXELLES,

★

★ ★

I. INDICATIONS DE PROCEDURE

La SPRL [REDACTED] (ci-après dénommée [REDACTED]) a fait appel le 30 août 2019 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 18 juin 2019 .

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le jugement a été signifié le 1^{er} août 2019 et l'appel a été introduit le 30 août 2019.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 2 octobre 2019, prise à la demande conjointe des parties.

PAGE 01-00002525708-0002-0022-01-01-4



_____ a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Madame _____ et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ont déposé des conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du _____ et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

II. LES FAITS

1.

La S.P.R.L. _____ (ci-après dénommée _____) exploite une agence immobilière « _____ » à _____.

2.

Madame _____ soutient qu'elle est entrée au service de _____ le 3 avril 2018, en qualité de « office manager » et que le contrat de travail a été signé fin avril 2018.

_____ soutient que Madame _____ est entrée au service de _____ le 1^{er} avril 2018 et que le contrat de travail a été signé le 31 mars 2018.

3.

Par courriel du 22 mai 2018, Madame _____ communique à _____ l'attestation médicale établissant sa grossesse, dont le terme est prévu le 3 décembre 2018.

4.

Le 23 mai 2018, suite à l'annonce de Madame _____ d'une absence en raison de soins à donner à l'un de ses enfants en bas âge, _____ adresse un message WhatsApp à Madame _____ :

« Salut _____ message reçu je comprends. Mais ça fait beaucoup en 2 mois. Tu comprends si engage une secrétaire c'est pour tenir! agence. Je sais pas si tu en seras capable... faut vraiment qu'on en parle.»

5.

Le 24 mai 2018 un entretien a lieu entre Madame _____ et _____.

La teneur de cet entretien est rapportée par Madame _____ dans un courrier recommandé du 25 mai 2018, dont le contenu n'a pas été contesté par _____.



« Bonjour [REDACTED]

Par la présente je souhaiterais te communiquer mon état d'esprit suite à notre conversation verbale d'hier.

J'entends bien que dans le cadre d'un bon fonctionnement de l'agence et dans l'attente d'une proactivité efficace, tu attends d'une office manager qu'elle soit toujours disponible.

Cependant, je ne pense pas avoir fait preuve d'absentéisme intempestifs. Maman de deux enfants en bas âge, je ne peux malheureusement pas prévoir l'une ou l'autre maladie [...]

Dès le début de notre collaboration, j'ai pensé que nous étions sur la même longueur d'ondes, que nous avons la même vision des choses.

Dans le cadre de notre collaboration, j'ai vraiment ressenti un climat de confiance.

C'est une des raisons pour laquelle j'ai également pris la liberté de t'informer de mon actuelle grossesse bien avant d'avoir réceptionné l'attestation de ma grossesse émise par mon gynécologue (qui t'a ensuite été transmise en temps voulu par email) mais aussi avant de signer le contrat CDI que tu m'avais proposé en ce sens, je voulais garder ce climat de confiance qu'il y'avais depuis le début, en étant honnête avec toi.

Comme je t'en ai fait part, ton message écrit m'a quelque peu déstabilisée, et je ne savais pas tellement comment réagir face à cela. Tu ne penses pas que je sois capable de remplir correctement ma fonction suite aux absences.

J'ai également un peu de mal à m'y retrouver car lors de notre toute première entrevue je t'ai fait part de ma volonté de passer en temps partiel venant précédemment d'un temps plein chez mon ancien employeur, cela ne te posais aucun problème et étais même d'accord de signer un contrat qui comptabilisait finalement 31h/semaine.

Ce jour, tu m'informes que tu as besoin de quelqu'un tous le temps car quand un commercial est en visite il faut quelqu'un au bureau pour accueillir et décrocher le téléphone.

[...] Je me retrouve dans une situation où hier lors d'une conversation toutes les deux, tu m'invites à arrêter de travailler car c'est peut-être mieux pour moi et pour ma vie de famille.

Que tu as besoin de quelqu'un constamment au bureau et qui ne s'absente pas.

Tu m'invites également à réfléchir, malheureusement, cela ne me laisse pas énormément de possibilités.

En tant que personne physique je connais pleinement mes droits, et il n'est pas possible pour moi de quitter ma place sans qu'il y ait des répercussions. En m'invitant à quitter mon poste, cela me met en tort, cela m'engage alors à ne bénéficier d'aucun revenu de chômage et donc à perdre mes droits.

Dans ma situation cela n'est pas du tout envisageable d'autant plus que je suis enceinte maintenant et il sera difficile de pouvoir trouver un autre travail.

Tu souhaites mettre un terme à notre collaboration, je ne peux pas aller à l'encontre de ta décision, toutefois, ce n'est pas à moi de partir si tu souhaites arrêter mon contrat pour les raisons reprises ci-dessous c'est à l'employeur de prendre ses dispositions là. » .

6.

Le 29 mai 2018, [REDACTED] a mis fin au contrat de travail de Madame [REDACTED] avec effet immédiat, moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis d'une semaine.



Ce licenciement ne fait l'objet d'aucune motivation.

Le formulaire C4, délivré ultérieurement, mentionne au titre du motif du chômage : « raison économique ».

7.

Par lettre recommandée du 26 juin 2018, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes interpelle [REDACTED] lui rappelant les dispositions applicables à la cause et la charge qui incombe à l'employeur de prouver un motif de licenciement étranger à la maternité.

Par lettre recommandée du 2 août 2018, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes adresse un rappel.

Un nouveau rappel est envoyé par courriel le 16 août 2018.

8.

Le 20 juin 2018, [REDACTED] répond en affirmant qu'un courrier recommandé contenant le détail du motif du licenciement avait été adressé à Madame [REDACTED] le 20 juin 2018. Elle annexe à son courriel ledit document.

Madame [REDACTED] soutient ne jamais avoir reçu ce document.

Dans ce document, [REDACTED] expose qu'elle connaît des importantes difficultés économiques depuis 2017.

Elle précise qu'en 2017-2018, elle a fait l'acquisition de bureaux mais ne dispose pas de fonds pour réaliser les travaux nécessaires. Depuis lors, elle est locataire de bureaux et accuse d'importants retards de loyers.

En outre, elle est en défaut de paiement de plus de 9.000,00 euros pour le 1er trimestre TVA 2018.

En sus de cela, elle fait l'objet de saisies de la part d'huissiers pour non-paiement de taxes communales depuis 2016.

Elle a dû prendre des dispositions particulières (notamment un emprunt de plus de 35.000,00 euros) pour éviter d'être déclarée en faillite.

Il découle de ce contexte que [REDACTED] n'a plus les moyens financiers pour rémunérer Madame [REDACTED]

9.

Par courrier du 25 septembre 2018, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes sollicite la communication des pièces qui étayeraient les circonstances avancées dans le courrier du 20 juin 2018.

Le 26 octobre 2018, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes adresse un rappel à [REDACTED] et précise qu'à défaut de production d'éléments de preuve, une procédure



judiciaire est envisagée en vue de faire reconnaître la discrimination et la violation de la protection de la maternité.

10.

Le 26 février 2019, le conseil de Madame [REDACTED] et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes adresse un courrier à [REDACTED] constatant l'absence de preuve du motif étranger et proposant le règlement de l'indemnité de protection afin d'éviter une procédure judiciaire.

Un nouveau courrier en ce sens est adressé à [REDACTED] le 29 avril 2019.

11.

Le 17 mai 2019, Madame [REDACTED] et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ont introduit la présente procédure devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles.

III. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

1.

Madame [REDACTED] et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ont demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles de condamner [REDACTED] au :

- paiement à Madame [REDACTED] de :
 - o 11.461,06 euros à titre d'indemnité de protection prévue à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971,
 - o 11.641,06 euros à titre d'indemnité prévue par l'article 23 de la loi du 10 mai 2007 et, subsidiairement quand à ce fondement, le même montant sur base de l'abus de droit et de l'illégitimité du motif du licenciement,
 - o Les intérêts légaux et judiciaires.
- paiement à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes de:
 - o 650 euros pour réparation de dommage moral;
- paiement à Madame [REDACTED] et à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes les dépens de l'instance :
 - o 2.400 euros à titre d'indemnité de procédure,
 - o 20 euros à titre de contribution au Fonds budgétaire de l'aide juridique de deuxième ligne (loi du 19 mars 2017).



2.

Par un jugement du 18 juin 2019, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Statuant par défaut à l'égard de la SPRL [REDACTED]

Déclare les demandes de Madame [REDACTED] et de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes fondées dans la mesure suivante :

Condamne la SPRL [REDACTED] à payer:

- à Madame [REDACTED] :
 - o l'indemnité prévue à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971, soit 11.461,06€,
 - o l'indemnité prévue à l'article 23 de la loi du 10 mai 2007, soit 11.461,06 €,
 - o Les intérêts légaux et judiciaires sur ces sommes,
- à l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes une indemnité de 650€ à titre de réparation de dommage moral.
- Condamner la SPRL [REDACTED] à payer aux demanderesse les dépens de l'instance :
 - o l'indemnité de procédure, liquidée par elles à 2.400€ mais ramenée par le tribunal à la somme de 1.200 € ;
- 20 € à titre de contribution au Fonds budgétaire de l'aide juridique de deuxième ligne (loi du 19 mars 2017), payée par les parties demanderesse lors de l'inscription de la cause au rôle ».

IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

À titre principal

[REDACTED] demande à la cour du travail de réformer le jugement en ce qu'il l'a condamné à payer à Madame [REDACTED] :

- une indemnité prévue à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971
- une indemnité prévue à l'article 23 de la loi du 10 mai 2007
- les intérêts légaux et judiciaires.

[REDACTED] demande à la cour du travail de réformer le jugement en ce qu'il a condamné à payer à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes :



- une réparation du dommage moral.

Enfin, [REDACTED] demande de réformer le jugement en ce qu'il l'a condamné aux dépens.

[REDACTED] demande de déclarer non fondées les demandes originaires de Madame [REDACTED] et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

À titre subsidiaire.

[REDACTED] demande de dire pour droit que le cumul de l'indemnité prévue à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 avec l'indemnité pour discrimination prévue à l'article 23 de la loi du 10 mai 2007 n'est pas possible et demande de déclarer non fondée la demande portant sur l'indemnité prévue à l'article 23 de la loi du 10 mai 2007.

[REDACTED] demande également de limiter l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral pour discrimination à 3 mois de rémunération brute.

[REDACTED] demande de prendre en considération la rémunération mensuelle brute de 1.438,33 euros.

En tout état de cause, [REDACTED] demande de condamner Madame [REDACTED] et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes aux entiers frais et dépens des 2 instances, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à un montant de 1320 € par instance.

2.

Madame [REDACTED] et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes demandent de confirmer le jugement dans l'ensemble de ses dispositions.

Elles demandent de condamner [REDACTED] au paiement des dépens d'appel, liquidée à une indemnité de procédure de 2600 € ainsi que 208,63 euros de frais de signification.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION.

1. La demande d'indemnité de protection contre le licenciement fondé sur la loi du 16 mars 1971 en raison de la maternité.

[REDACTED] doit payer le montant de 11.461,06 euros bruts à Madame [REDACTED] à titre d'indemnité de protection.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :



Les principes.

1.

L'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail dispose que:

« Sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, en ce inclus la période de huit semaines durant laquelle la travailleuse doit prendre, le cas échéant, ses jours de congé de repos postnatal.

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

2.

« L'acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail » signifie l'acte juridique par lequel l'employeur exprime sa volonté de mettre fin à la relation de travail.

Suite à une question préjudicielle du tribunal du travail de Bruxelles, la Cour de justice de l'union européenne a précisé ce qu'il y a lieu d'entendre par les termes "ne peut accomplir un acte tendant à mettre fin au contrat". Selon la Cour, cela ne concerne pas seulement la notification du licenciement proprement dit, mais aussi tout acte préparant au licenciement.

La Cour estime en effet qu'à partir du moment où il a été informé de la grossesse de sa travailleuse, l'employeur qui entreprend des actions visant à remplacer l'intéressée poursuit précisément l'objectif que le législateur condamne, à savoir le licenciement d'une travailleuse en raison de sa grossesse ou de la naissance d'un enfant. (*Cour de Justice, 11 octobre 2007, <http://eur-lex.europa.eu>*).

3.

En ce qui concerne la notion de « motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement », celle-ci vise aussi bien des motifs liés à des nécessités économiques ou des raisons techniques que des motifs liés au comportement de la travailleuse.

La jurisprudence est cependant unanime quant à l'exigence du caractère objectif que doivent présenter les motifs invoqués par l'employeur. Néanmoins, même si de simples allégations de l'employeur ne suffisent pas, le juge doit simplement vérifier l'existence réelle des motifs invoqués. Il ne doit pas apprécier si ces motifs sont de nature à justifier un licenciement tant qu'ils sont étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de



l'accouchement de la travailleuse (C. trav. Mons, 7 déc. 1981, *J.T.T.*, 1983, p.122 ; C. trav. Mons., 21 fév., 1983, *J.T.T.*, 1983, p.121).

4.

La protection accordée aux travailleuses enceintes débute à partir du moment où l'employeur est averti de l'état de grossesse de la travailleuse. La manière dont l'employeur a eu connaissance de l'état de grossesse est sans importance à partir du moment où cette connaissance est certaine.

La charge de la preuve de la connaissance par l'employeur de l'état de grossesse au moment où le congé est donné repose sur la travailleuse.

La protection contre le licenciement liée à la maternité prend fin à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal.

Ce délai est éventuellement prolongé du congé prénatal facultatif reporté, des 2 semaines en cas de naissance multiple, de la semaine en cas d'incapacité de travail pendant toute la période du congé prénatal et des jours d'hospitalisation du nouveau-né.

Lorsque la travailleuse opte pour une reprise progressive du travail, la protection contre le licenciement est prolongée. L'employeur ne pourra donc licencier la travailleuse jusqu'à l'expiration d'une période d'un mois suivant les 8 semaines au cours desquelles la travailleuse peut prendre ses jours de congé postnatal.

5.

Si l'employeur ne parvient pas à apporter la preuve que le licenciement de la travailleuse trouve sa justification dans des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, l'article 40 alinéa 2 de la loi sur le travail prévoit à titre de sanction le paiement à la travailleuse d'une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail.

Application des principes en l'espèce.

1.

Le contrat de travail de Madame [REDACTED] porte comme date de signature le 31 mars 2018 avec entrée en vigueur le 1^{er} avril 2018.

Toutefois, il ressort des pièces du dossier, et notamment de l'échange de courriels entre [REDACTED] et [REDACTED] du 20 au 23 avril 2018, que le contrat de travail n'a été signé que fin avril 2018.



Étant donné que le 1^{er} avril et le 2 avril 2018 étaient des jours fériés (Pâques), et puisqu'aucun contrat de travail n'avait été signé avant fin avril 2018, le premier jour de travail de Madame [REDACTED] était le 3 avril 2018.

[REDACTED] ne démontre pas avoir eu connaissance de la grossesse de Madame [REDACTED] avant son entrée au service le 3 avril 2018.

2.

La protection accordée à Madame [REDACTED] en raison de sa grossesse débute le 22 mai 2018, date à laquelle il est établi que Madame [REDACTED] a informé son employeur de sa grossesse, puisqu'elle a, en date du 22 mai 2018, adressé un courriel par lequel elle a communiqué à [REDACTED] l'attestation médicale établissant sa grossesse.

3.

[REDACTED] soutient que le licenciement de Madame [REDACTED] est lié à des nécessités économiques.

Elle se réfère aux motifs, exposés dans la lettre du 20 juin 2018 ainsi qu'à son bilan relatif à l'exercice 2018 et à un courrier du greffe de la chambre des entreprises en difficulté du tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles du 15 mai 2019.

4.

La cour du travail estime que [REDACTED] ne démontre pas que la décision de licencier Madame [REDACTED] a été motivée par ces raisons.

5.

En ce qui concerne le non-paiement du loyer, [REDACTED] produit un listing de paiements. Cette pièce ne permet pas de vérifier l'absence de paiements au départ d'autres comptes. Cette pièce indique qu'aucun paiement n'aurait été effectué en février, mars et avril 2018. Or, Madame [REDACTED] n'est entrée en service qu'en avril 2018. Au moment de son engagement, deux loyers étaient déjà impayés, et celui du mois suivant a été dûment payé. En ce qui concerne le non-paiement de la TVA, les dettes reprises dans le décompte remontent au plus tôt au mois de novembre 2018, soit plusieurs mois après le licenciement de Madame [REDACTED].

Le décompte joint à la pièce n°11 fait état de dettes pour le premier et le troisième trimestre de l'année 2018, soit en dehors de la période d'occupation de Madame [REDACTED].

En ce qui concerne les dettes de taxes communales, la grande majorité des dettes dont le courrier fait état (4.423,08 EUR / 5.737,53 EUR) datent de l'année 2017, soit plusieurs mois avant l'engagement de Madame [REDACTED].

Les contraintes datent quant à elles du mois de juillet 2019, plus d'un an après le licenciement de Madame [REDACTED].

En ce qui concerne le non-paiement de la rémunération de Madame [REDACTED] [REDACTED] se fonde sur un listing de paiements. Cette pièce ne permet pas de vérifier l'absence de



paiements au départ d'autres comptes. En tout état de cause, l'absence de paiement aurait duré du mois de décembre 2017 jusqu'au mois de mars 2019. Elle préexistait donc depuis plusieurs mois avant l'occupation de Madame [REDACTED].

Enfin, en ce qui concerne le prêt, [REDACTED] produit à nouveau un listing de paiements. Il en découle que les différents versements en sa faveur datent du 13 au 22 mars 2018, soit avant l'engagement de Madame [REDACTED]. Rien ne permet par ailleurs d'établir que les sommes versées auraient été destinées, comme l'allègue [REDACTED] et effectivement affectées aux fins de sauver [REDACTED] de la faillite.

Les prétendues difficultés invoquées par [REDACTED] remontent ainsi à 2016, 2017 et début 2018 pour les plus récentes. Elles sont antérieures à l'engagement de Madame [REDACTED] et n'ont pas constitué un obstacle à l'engagement de Madame [REDACTED].

[REDACTED] n'invoque aucun élément nouveau intervenu entre l'engagement de Madame [REDACTED] en mars 2018 et son licenciement le 29 mai 2018, qui aurait pu modifier la situation économique de l'entreprise.

[REDACTED] fait en outre état de son bilan relative à l'exercice 2018.

Elle pointe certains postes : 49.844,34 euros de capitaux propres négatifs, 40.254,42 euros de dettes et 25.895,97 euros de perte d'exploitation.

Dans sa requête d'appel, elle se réfère également aux comptes annuels relatifs à l'année 2017, dont elle précisait qu'ils feraient état d'une perte à reporter de 75.946 euros et de dettes pour un montant de 66.250 euros.

Cette préexistence de problèmes économiques durant l'année 2017 ne fait que confirmer l'absence de lien causal entre ces prétendus problèmes économiques et le licenciement de Madame [REDACTED]. Cette situation n'a pas fait obstacle à l'acquisition immobilière, qui atteste d'une solvabilité de l'entreprise.

Enfin, [REDACTED] se réfère à un courrier du 15 mai 2019 du Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles, indiquant que « *le Tribunal dispose d'informations qui semblent indiquer que la situation de votre entreprise pourrait connaître certaines difficultés* ».

Ce courrier a été adressé à [REDACTED] près d'un an après le licenciement de Madame [REDACTED] et ne fait état que de potentielles difficultés.

Les circonstances financières préexistantes évoquées par [REDACTED], à les considérer établies, qui n'ont en rien constitué un obstacle à son engagement, ne peuvent avoir contraint la société à rompre le contrat de travail deux mois plus tard.

[REDACTED] ne démontre dès lors pas de lien de causalité entre les prétendues difficultés économiques de l'entreprise et le licenciement de Madame [REDACTED].

[REDACTED] reste en défaut de prouver de manière suffisante l'existence de faits objectifs établissant la réalité des raisons économiques qu'elle invoque et la nécessité de licencier Madame [REDACTED] qui en découlerait.



██████████ affirme encore que, dès lors qu'elle avait connaissance de l'état de grossesse de Madame ██████████ avant la signature du contrat de travail, le licenciement ne pourrait être lié à cet état de grossesse.

Or, le contrat de travail de Madame ██████████ porte comme date de signature le 31 mars 2018 avec entrée en vigueur le 1^{er} avril 2018 mais il ressort des pièces du dossier, et notamment de l'échange de courriels entre ██████████ et ██████████ du 20 au 23 avril 2018, que le contrat de travail n'a été signé que fin avril 2018.

██████████ ne démontre pas avoir eu connaissance de la grossesse de Madame ██████████ avant son entrée au service le 3 avril 2018.

La cour conclut dès lors que ██████████ ne démontre pas qu'elle a licencié Madame ██████████ pour des motifs étrangers à son état physique résultant de sa grossesse ou de son accouchement.

6.

Puisque ██████████ n'apporte pas la preuve que le licenciement de Madame ██████████ trouve sa justification dans des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, ██████████ est redevable à Madame ██████████ d'une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois.

Il ressort du calcul effectué par ██████████ elle-même pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, que la rémunération de Madame ██████████ était de 440,80 euros par semaine.

L'indemnité égale à la rémunération brute de 6 mois s'élève dès lors à un montant de 11.461,06 euros brut.

7.

La demande est fondée.

L'appel est non fondé.

2. La demande d'indemnité de protection fondée sur la loi anti – discrimination du 10 mai 2007.

██████████ ne doit pas payer un montant de 11.461,06 € à titre d'indemnité de protection à Madame ██████████

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

les principes.

1.



La demande se fonde sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

2.

Cette loi s'applique à la relation de travail, notamment en ce qui concerne la décision de licenciement (article 6, § 2, 3°).

L'article 5 de la loi précise ce qu'il faut entendre par relation de travail : il s'agit des 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 et indépendamment du régime contractuel ou statutaire de la personne prestant du travail.

3.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes interdit à mettre en œuvre toute discrimination entre les femmes et les hommes. Sont ainsi interdites toutes pratiques visant à discriminer directement ou indirectement la personne.

4.

La discrimination directe est définie comme une « 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 » et qui « ne peut être justifiée sur base des dispositions du titre II de la présente loi » (art. 5, 5° et 6° de la loi).

Une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité est assimilée à une distinction directe (article 4, § 2).

Dans le domaine des 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, ce qui n'est le cas que lorsqu'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 que l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci (article 13, § 1er).

En vertu de ces dispositions, la décision de licencier une personne en raison de son sexe constitue une discrimination interdite par la loi, à moins que cette décision ne soit justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

5.



La discrimination indirecte est définie quant à elle comme « *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* » et qui « *ne peut être justifiée sur base des dispositions du titre II* » (art. 5, 7° et 8° de la loi).

6.

La charge de la preuve de la discrimination est partagée entre les parties : lorsqu'une personne qui s'estime victime de discrimination invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe ou sur le changement de sexe, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (article 33). Le terme 'invoque' ne peut être interprété en ce sens qu'il suffirait au demandeur d'alléguer un fait pour que la charge de la preuve de l'absence de discrimination pèse sur le défendeur. En réalité, la personne qui s'estime victime a la charge de *prouver* des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination (Cass., 18 décembre 2008, www.cass.be, RG n° C060351F; C. const., arrêt n° 39/09 du 11 mars 2009, B.52). En effet, une présomption est une conséquence que la loi ou le magistrat tire d'un fait connu à un fait inconnu (article 1348 du Code civil). Une présomption a pour point de départ un fait connu, c'est-à-dire un fait établi, et non un fait simplement allégué.

7.

Lorsqu'une discrimination dans le cadre des relations de travail est prouvée, le cas échéant par application de la règle de preuve qui vient d'être rappelée, la victime peut réclamer l'indemnisation de son préjudice. Elle a le choix de réclamer soit la compensation du dommage réellement subi, soit une somme forfaitaire couvrant son dommage matériel et moral, fixée par la loi à six mois de rémunération brute. Par dérogation, si l'employeur démontre que le traitement litigieux défavorable – en l'occurrence le licenciement – aurait également eu lieu en l'absence de discrimination, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute (article 23 de la loi).

Application dans le cas d'espèce.

1.

Il incombe à la Cour du travail de vérifier si Madame [REDACTED] établit des faits permettant de présumer que son licenciement a été décidé en raison de sa grossesse, son accouchement ou sa maternité. En ce cas, il appartiendra à [REDACTED] de prouver le contraire.

2.

La chronologie des faits relative aux absences de Madame [REDACTED] et l'annonce écrite de sa grossesse le 22 mai 2018 d'une part et son licenciement intervenu le 29 mai 2018 d'autre part, permet de présumer que son licenciement a été décidé en raison de sa grossesse. Il s'agirait donc d'une discrimination fondée directement sur son sexe.



Madame [REDACTED] ne démontre toutefois pas qu'il s'agirait d'une discrimination fondée indirectement sur son sexe, puisque la charge d'enfants touche non seulement les femmes, mais également les hommes.

3.

En ce qui concerne ladite chronologie, Madame [REDACTED] a, par courriel du 22 mai 2018, communiqué à [REDACTED] l'attestation médicale établissant sa grossesse, dont le terme était prévu le 3 décembre 2018.

Le 23 mai 2018, [REDACTED] a adressé un message WhatsApp à Madame [REDACTED] :

« Salut [REDACTED], message reçu je comprends. Mais ça fait beaucoup en 2 mois. Tu comprends si engage une secrétaire c'est pour tenir! agence. Je sais pas si tu en seras capable... faut vraiment qu'on en parle.»

Le 24 mai 2018 un entretien a eu lieu entre Madame [REDACTED] et [REDACTED]. La teneur de cet entretien a été rapportée par Madame [REDACTED] dans un courrier recommandé du 25 mai 2018, dont le contenu n'a pas été contesté par [REDACTED].

*« Bonjour [REDACTED]
Par la présente je souhaiterais te communiquer mon état d'esprit suite à notre conversation verbale d'hier.
J'entends bien que dans le cadre d'un bon fonctionnement de l'agence et dans l'attente d'une proactivité efficace, tu attends d'une office manager qu'elle soit toujours disponible. Cependant, je ne pense pas avoir fait preuve d'absentéisme intempestifs. Maman de deux enfants en bas âge, je ne peux malheureusement pas prévoir l'une ou l'autre maladie [...] Dès le début de notre collaboration, j'ai pensé que nous étions sur la même longueur d'ondes, que nous avons la même vision des choses.
Dans le cadre de notre collaboration, j'ai vraiment ressenti un climat de confiance. C'est une des raisons pour laquelle j'ai également pris la liberté de t'informer de mon actuelle grossesse bien avant d'avoir réceptionné l'attestation de ma grossesse émise par mon gynécologue (qui t'a ensuite été transmise en temps voulu par email) mais aussi avant de signer le contrat CDI que tu m'avais proposé en ce sens, je voulais garder ce climat de confiance qu'il y'avais depuis le début, en étant honnête avec toi.
Comme je t'en ai fait part, ton message écrit m'a quelque peu déstabilisée, et je ne savais pas tellement comment réagir face à cela. Tu ne penses pas que je sois capable de remplir correctement ma fonction suite aux absences.
J'ai également un peu de mal à m'y retrouver car lors de notre toute première entrevue je t'ai fait part de ma volonté de passer en temps partiel venant précédemment d'un temps plein chez mon ancien employeur, cela ne te posais aucun problème et étais même d'accord de signer un contrat qui comptabilisait finalement 31h/semaine.
Ce jour, tu m'informes que tu as besoin de quelqu'un tous le temps car quand un commercial est en visite il faut quelqu'un au bureau pour accueillir et décrocher le téléphone.*



[...] Je me retrouve dans une situation ou hier lors d'une conversation toutes les deux, tu m'invites à arrêter de travailler car c'est peut-être mieux pour moi et pour ma vie de famille. Que tu as besoin de quelqu'un constamment au bureau et qui ne s'absente pas.

Tu m'invites également à réfléchir, malheureusement, cela ne me laisse pas énormément de possibilités.

En tant que personne physique je connais pleinement mes droits, et il n'est pas possible pour moi de quitter ma place sans qu'il y ait des répercussions. En m'invitant à quitter mon poste, cela me met en tort, cela m'engage alors à ne bénéficier d'aucun revenu de chômage et donc à perdre mes droits.

Dans ma situation cela n'est pas du tout envisageable d'autant plus que je suis enceinte maintenant et il sera difficile de pouvoir trouver un autre travail.

Tu souhaites mettre un terme à notre collaboration, je ne peux pas aller à l'encontre de ta décision, toutefois, ce n'est pas à moi de partir si tu souhaites arrêter mon contrat pour les raisons reprises ci-dessous c'est à l'employeur de prendre ses dispositions là. »

Le 29 mai 2018 [REDACTED] a mis fin au contrat de travail de Madame [REDACTED]

Ces faits forment un faisceau d'indices convergents permettant de présumer que le motif pour lequel [REDACTED] a décidé de licencier Madame [REDACTED] est sa grossesse.

3.

[REDACTED] ne prouve pas le contraire.

En effet, elle ne prouve pas que le motif du licenciement de Madame [REDACTED] est étranger à sa grossesse et sa maternité.

La lettre de licenciement ne fait l'objet d'aucune motivation.

Comme exposé de façon détaillée ci-dessus en ce qui concerne l'indemnité prévue à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971, [REDACTED] soutient que le licenciement de Madame [REDACTED] est lié à des nécessités économiques, mais ne le démontre pas.

Il ressort de ce qui précède que c'est donc bel et bien l'état de maternité et la grossesse de Madame [REDACTED] et non des nécessités économiques, qui ont mené à son licenciement.

[REDACTED] ne démontre dès lors pas que le licenciement de Madame [REDACTED] n'est pas liée à son état de grossesse ou de maternité et donc à son sexe.

La cour estime dès lors que Madame [REDACTED] prouve bel et bien une discrimination en raison de son sexe.

Elle est, en principe, en droit de réclamer l'indemnisation de son préjudice à [REDACTED]

4.



Toutefois, Madame [REDACTED] s'estime en droit de revendiquer le bénéfice du cumul de l'indemnité de protection contre le licenciement fondé sur la loi du 16 mars 1971 en raison de la maternité et de l'indemnité de protection fondée sur la loi anti – discrimination du 10 mai 2007.

Elle fonde son raisonnement sur la nature différente des finalités poursuivies par l'indemnité de protection de la maternité et l'indemnité pour discrimination sur la base du sexe et donc sur la nature différente des objectifs poursuivis par la directive 92/85/CEE relative à la protection des travailleurs enceintes et des mères des jeunes enfants et 2006/54/CEE 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.

Madame [REDACTED] soutient avoir subi deux dommages distincts.

Sur cette question, la cour de céans fait sienne la motivation qui a été exposée par la Cour du travail de Mons dans son arrêt du 26 octobre 2018 (C. trav. Mons, 26 octobre 2018, R.G. n° 2016/AM/160).

En effet, en l'occurrence, Madame [REDACTED] porte le débat sur le terrain de la responsabilité civile des articles 1382 et 1383 du Code civil, obligeant celui qui, par sa faute, a causé à autrui un dommage, à le réparer intégralement, ce qui implique que la partie lésée doit se retrouver dans la situation dans laquelle elle se serait trouvée si la faute qu'elle allègue n'avait pas été commise (Cass. , 23/12/1992, Pas. I, P. 1406; Cass., 20/9/1988, J. T. T., 1989, P. 90 ; Cass., 21/2/1984, Pas., I, P. 716).

Dans le cadre de l'appréciation du dommage provoqué par plusieurs fautes sanctionnées par diverses législations, la victime est, donc, en droit de bénéficier de la réparation intégrale de son préjudice. Toutefois, ce dernier ne dépend pas nécessairement de la gravité de la faute commise révélée par le nombre de violations légales commises. Il ne pourrait, à cet égard, être conclu au cumul des deux indemnités que si Madame [REDACTED] prouvait avoir subi un dommage distinct et individualisé pour chaque violation légale relevée, ce qu'elle reste en défaut de faire.

En d'autres termes, quel est le dommage supplémentaire que Madame [REDACTED] entend voir réparer par rapport à celui qui est couvert par l'indemnité qui lui est accordée sur pied de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971?

Il faut qu'elle identifie l'existence d'un second facteur de discrimination aggravant le dommage subi, couvert par la loi du 16 mars 1971 et non réparé spécifiquement par l'octroi d'une indemnité de protection garanti par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971, dont l'objet est de protéger les femmes enceintes contre les conséquences dommageables pour leur santé physique et psychique d'un licenciement opéré dans les circonstances que cette législation prohibe (voyez : J. Jacquemin, « l'exécution de la directive européenne 92/85 », Chr.D.S., 1995, P. 368).



Madame [REDACTED] soutient que le dommage dans le cadre de la loi du 16 mars 1971 est le stress engendré par son licenciement alors que le dommage dans le cadre de la loi du 10 mai 2007 est le sentiment d'injustice engendré chez Madame [REDACTED] par son licenciement discriminatoire.

Ces deux dommages, à savoir le stress et le sentiment d'injustice engendrée par un licenciement suite à une grossesse, sont tous deux couverts par l'indemnité accordée sur pied de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971, dont l'objet est de protéger les femmes enceintes contre les conséquences dommageables pour leur santé physique et psychique d'un licenciement.

Dès lors, l'indemnisation à laquelle Madame [REDACTED] est en droit de prétendre se limite à la seule indemnité de protection visée à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971.

La demande est, vu l'impossibilité de cumul, non fondée.

L'appel est fondé.

3. Demande d'indemnité pour réparation de dommage moral de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

[REDACTED] ne doit pas payer un montant de 650 € à titre d'indemnité pour dommage moral à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.
L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes forme une demande de condamnation de [REDACTED] à lui payer 650 euros.

2.
L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ne justifie pas sa demande d'obtenir une indemnisation de 650 euros, à défaut de justifier l'existence d'un préjudice et son étendue.

Le fait que conformément aux dispositions de l'article 34 de la loi du 10 mai 2007, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ait, compte-tenu de sa mission légale et de ses compétences, le droit d'ester en justice et ait un intérêt à intervenir dans le cadre de la présente procédure en vue d'obtenir la reconnaissance d'une discrimination sur la base du sexe, est insuffisant à justifier la demande d'obtention d'un montant de 650 euros.

3.
La demande est non fondée.

L'appel est fondé.



4. Les dépens.

Il y a lieu de condamner [REDACTED] aux dépens des 2 instances, liquidés à 1200 euros d'indemnités de procédure en première instance et 2600 euros d'indemnités de procédure en degré d'appel, ainsi que 2 x 20 € à titre de contribution du fonds budgétaire de l'aide juridique de 2^e ligne et 208,63 euros de frais de signification.

Cette décision est motivée pour les raisons suivantes :

1.

Conformément à l'article 1017, alinéa premier du code judiciaire, les dépens doivent être mis à la charge de la partie perdante soit, en l'occurrence, [REDACTED]. Les dépens comprennent, en l'espèce, les contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de 2^e ligne, les frais de signification ainsi que l'indemnité de procédure pour chaque instance.

2.

Le montant de l'indemnité de procédure est déterminé en fonction du montant de la demande par l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visée à l'article 1022 du code judiciaire.

POUR CES MOTIFS

LA COUR DE TRAVAIL

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé.

Quant à la demande d'indemnité de protection contre le licenciement fondé sur la loi du 16 mars 1971 en raison de la maternité.

Déclare l'appel non fondé.

Confirme le jugement attaqué.

Condamne la S.P.R.L. [REDACTED] au paiement à Madame [REDACTED] d'un montant de 11.461,06 euros brut, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.



Quant à la demande d'indemnité de protection fondée sur la loi anti – discrimination du 10 mai 2007.

Déclare l'appel fondé.

Réforme le jugement attaqué.

Déboute Madame [REDACTED] de sa demande.

Quant à la demande d'indemnité pour réparation de dommage moral de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Déclare l'appel fondé.

Réforme le jugement attaqué.

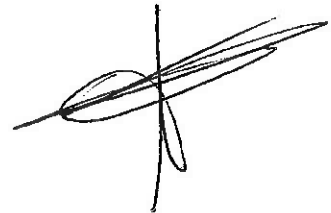
Déboute l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes de sa demande.

Quant aux dépens

Condamne la S.P.R.L. [REDACTED] à payer à Madame [REDACTED] et à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes les dépens des 2 instances, liquidés à 1200 euros d'indemnité de procédure en première instance et 2600 euros d'indemnité de procédure en degré d'appel, ainsi que 2 x 20 € à titre de contribution du fonds budgétaire de l'aide juridique de 2^e ligne et 208,63 euros de frais de signification.

Ainsi arrêté par :

A. SCHOENMAEKERS, conseiller,
L. MILLET, conseiller social au titre d'employeur,
O. VALENTIN, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI, greffier



G. ORTOLANI,

O. VALENTIN,

L. MILLET,

A. SCHOENMAEKERS,



Monsieur O. VALENTIN, conseiller social au titre d'employé, et Monsieur L. MILLET, conseiller social au titre d'employeur, qui étaient présents lors des débats et qui ont participé au délibéré de la cause sont dans l'impossibilité de signer. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Madame A. SCHOENMAEKERS, conseiller.


G. ORTOLANI

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 25 janvier 2022, où étaient présents :

A. SCHOENMAEKERS, conseiller,
G. ORTOLANI, greffier


G. ORTOLANI,

A. SCHOENMAEKERS,