IV.C. Quant à la« remise d'effets personnels»

Madame E. expose qu'elle a « *laissé des effets personnels»*, dont elle dresse une liste, « *dans son ancien bureau* » ; elle en réclame la restitution, sous astreinte, ou à défaut une indemnité de 300 €.

La société soutient avoir restitué tous les objets personnels« *qui se trouvaient sur les lieux de travail»*, et n'avoir (malgré des recherches) jamais retrouvé ceux mentionnés par Madame E. dans le cadre de la présente procédure.

Dès lors que Madame E. n'établit, par aucun élément, avoir laissé dans son « ancien bureau» les effets personnels qu'elle cite, sa demande ne peut être déclarée fondée.

IV.D. Quant à une discrimination au sens de la loi du 30 juillet 1981

Principes applicables *:*

La loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, telle que modifiée par la loi du 10 mai 2007, a pour « *objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondé sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique.* » (article 3 de la loi)

L'article 5 prévoit que cette loi s'applique, notamment en ce qui concerne:

(...)

« *5° les relations de travail;*

(...)

§ 2. En ce qui concerne la relation de travail, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, aux :

1 (...);

2 ° dispositions et pratiques concernant les conditions de travail et la rémunération, y compris, entre autres, mais pas exclusivement :

(...)

- l'octroi et la fixation du salaire, des honoraires ou de la rémunération »

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

L'article 7 de la même loi prévoit que:

« *Toute distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, constitue une discrimination directe, sauf dans les hypothèses visées aux articles 8, 10 et 11.*
§ 2. Toute distinction directe fondée sur la nationalité constitue une discrimination directe, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropries et nécessaires. L'alinéa premier ne permet cependant en aucun cas de justifier une distinction directe fondée sur la nationalité qui serait interdite par le droit de l'Union européenne. »

Pour ce qui concerne les relations de travail, l'article 8 précise ce qui suit:

« *§ 1er. (...), une distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, ne peut être justifiée que sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante. (...)*

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

La loi du 30 juillet 1981 instaure un partage de la charge de la preuve: l'article 30 de la loi prévoit en effet que :

« *§ 1er. Lorsque qu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il ny a pas eu de discrimination.*
§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :
1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou
2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.
§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :
1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou
2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou
3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable. »

En matière d'indemnisation, la victime peut réclamer, en application de l'article 16 de la loi, « *une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle»,* ou, opter, lorsqu'elle« *réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail (. ..), l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral* » qui « *équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination.* »

Application en l'espèce *:*

1/ Madame E. invoque le fait qu'elle s'est vu attribuer un grade inférieur (et par conséquent une rémunération inférieure) par rapport à ses collègues, alors qu'elle aurait effectué le même travail, ce qui ne pourrait s'expliquer que par le fait qu'elle était « *la seule personne de couleur du département (...)* ».

La société soutient que l'attribution d'un grade (« 08 ») inférieur à celui de ses collègues (de grade « 07 ») s'explique en raison d'une différence de fonction, principalement en termes de (niveau de) responsabilité et d'autonomie.

Madame E. n'établit par aucun élément que sa fonction fut, en tous points (y compris le degré d'autonomie ou de responsabilité), identique à celles de ses collègues d'un grade supérieur.

2/ Madame E. soutient, par ailleurs, avoir été « *la seule personne de son département qui a subi un changement de sa fonction* ».

Cette allégation est contestée par la société.

Madame E. ne précise, en toute hypothèse, pas quel serait le « critère protégé », atteint par ce biais.

3/ Madame E. n'établissant pas de faits qui permettraient de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, au cours de son occupation au sein de la société, sa demande est non fondée.

La demande de voir désigner un expert judiciaire suppose que la demande d'indemnisation sur pied de la loi du 30 juillet 1981 soit, quant à son principe, fondée; tel n'est pas la décision du tribunal, en matière telle que le recours à une expertise en vue de la fixation d'un dommage de ce chef ne se justifie pas.

IV.E. Quant à la demande_reç_onyen1io@elle

Quant à l'indemnité de préavis

Principes applicables *:*

L'article 82 § 3 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit, dans sa version applicable en l'espèce (en 2010):

« *Si le congé est donné par l'employé, le délai de préavis ne peut être supérieur à quatre mois et demi si la rémunération annuelle est supérieure à (30.327 EUR) sans excéder (60.654 EUR), ni supérieur à six mois si la rémunération annuelle excède (60.654 EUR)*

La Cour de cassation décide qu'en cas de démission d'un travailleur dont la rémunération annuelle dépasse 250.000 F (en 2010: 30.327 EUR), le juge - pour autant qu'il ne dépasse pas les délais maxima fixés par l'art. 82, § 3 de la loi du 3 juillet 1978 - fixe souverainement, en l'absence de convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, le délai de préavis compte tenu de l'intérêt des deux parties, soit, en ce qui concerne l'employeur, eu égard à la possibilité pour lui de trouver, au moment de la rupture, un travailleur de même qualification.

Ce pouvoir d'appréciation peut conduire le juge à fixer à un franc le montant de l'indemnité de congé due par le travailleur qui a irrégulièrement quitté l'employeur, en prenant en considération le fait que, en période de crise, ce dernier n'éprouverait « aucune difficulté à pouvoir engager sans attendre un employé de même qualification» (Cass., 19 mai 1989, J.T.T. 1989, 384).

Application en l'espèce *:*

1/ Madame E. ayant constaté à mauvais escient un acte équipollent à rupture, elle est elle-même l'auteur de la rupture de son contrat de travail (avec effet immédiat le 26 février 2010), et, à ce titre, redevable vis-à-vis de son employeur d'une indemnité de préavis.

2/ La rémunération annuelle de Madame E. étant, selon les deux parties, supérieure à 30.327 €, il appartient au tribunal de fixer le délai de préavis sans dépasser les délais maximas prévus à l'article 82 § 3 de la loi du 3 juillet 1978.

3/ Le tribunal estime qu'il y a lieu de réduire, en l'espèce, l'indemnité de préavis due par Madame E. à 1 €.

En effet, compte tenu du contexte de crise (invoquée par les deux parties), la société n'aurait eu aucune difficulté à retrouver une employée ayant les mêmes qualifications que Madame E.

D'autre part, selon les explications de la société elle-même, les tâches de Madame E. auraient été, après la rupture de son contrat de travail, redistribuées « *entre les membres du département auquel (elle) appartenait*». La société n'a donc même pas cherché à remplacer Madame E., et n'établit aucun dommage de ce chef.

La société ne précise, ni *a fortiori* n'établit pas ce qui justifierait, en l'espèce, l'octroi d'une indemnité de préavis équivalente à 6 mois de rémunération.

Quant aux dommages et intérêts

La société postule la condamnation de Madame E. à un montant de 2.500 €, à titre de dommages et intérêts, « *en raison de l'accusation légère et vexatoire de discrimination raciale (. ..)* ».

Le tribunal considère que cette demande n'est pas fondée: en effet, il ne résulte pas de la seule circonstance que Madame E. n'établisse pas de faits qui permettraient de présumer l'existence d'une discrimination, que sa demande soit «légère» ou« vexatoire».

IV.F. Quant aux dépens

Principes applicables *:*

Conformément à l'article 1019 al.3 du Code judiciaire :

« *Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et soeurs ou alliés au même degré.* »

Application en l'espèce *:*

Le tribunal estime qu'en l'espèce, il y a lieu de compenser les dépens, chacune des parties supportant ses propres dépens, dès lors qu'elles succombent chacune sur l'un ou des chefs de demande.

PAR CES **MOTIFS,**
LE **TRIBUNAL,**

Statuant **après avoir entendu les deux parties,**

1. à la demande de Madame E.:

Déclare la demande de Madame E.recevable mais non fondée; En déboute Madame E.

2. Quant à la demande reconventionnelle de la S.A. T.:

Déclare la demande de la S.A. T. recevable, et très partiellement fondée :

Condamne Madame E. à payer à la S.A. T. 1 €, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts _moratoires au taux légal, depuis le 26 février 201O;

.1 Compense les dépens, en délaissant à chacune des parties ses propres dépens, liquidés jusqu'à présent à 7.700 €, étant l'indemnité de procédure (montant de base);

4. Déboute les parties pour le surplus

5. Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire.

Ainsi jugé par la 3ème chambre du Tribunal du travail de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Monsieur Mathieu PIRSON, Juge,
Monsieur Marc VERBRUGGEN, Juge social employeur,
Monsieur Maurice PARMENTIER, Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 1.f U/ i o 1 t
à laquelle était présent:

Monsieur Mathieu PIRSON, Juge,
assisté par Monsieur Thomas GIJS, Greffier délégué

Le Greffier,	Les Juges sociaux,		Le Juge,
T.GIJS	M. VERBRUGGEN	M. PARMENTIER	M. PIRSON