

Dina only

**TRIBUNAL DU TRAVAIL FRANCOPHONE
DE BRUXELLES**

3^{ème} chambre - audience publique du 20 novembre 2014

JUGEMENT

R.G. n° 12/4751/A

Aud. n° 14/7/17/014

contrat - employé

Rép. n°14/

018913

définitif - contradictoire

EN CAUSE :

Madame M.

domiciliée

demanderesse, comparaisant par Me Antoine CHOME, avocat ;

CONTRE :

L'A.S.B.L. CENTRE HOSPITALIER

, ci-après en abrégé « l'a.s.b.l.

demanderesse, comparaisant par Me Jessica VAN ORTEVELDT, loco Me Luc GODIN, avocats ;

* * *

La procédure

1. Le tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
2. Comparaisant comme dit ci-dessus, les parties ont été entendues à l'audience publique du 23 juin 2014. Elles n'ont pu y être conciliées.

A l'issue des plaidoiries des parties, Madame _____ substitut de Monsieur l'Auditeur du travail de Bruxelles, a indiqué qu'elle entendait rendre un avis écrit sur les chefs de la demande de Madame _____ qui lui étaient communicables.

Un calendrier a été convenu entre les parties pour leur permettre de répliquer à l'avis écrit. Celui qui fut repris sur le procès-verbal de l'audience du 23 juin 2014 par le greffe comportait une regrettable erreur matérielle.

C'est à raison que le conseil de l'a.s.b.l. CHJT s'est ému de cette erreur dans sa lettre du 11 septembre 2014.

Dans cette lettre, le conseil de l'a.s.b.l. CHJT a sollicité, comme il en avait été convenu avec le conseil de Madame _____ à l'audience du 23 juin 2014, de pouvoir répliquer en dernier lieu à l'avis de Madame l'auditeur, en sa qualité de partie défenderesse.

La « réplique définitive à l'avis de l'auditeur » de l'a.s.b.l. CHJT a ainsi été déposée au greffe le 15 octobre 2014.

La cause a pu alors être prise en délibéré.

3. Le tribunal a pris en considération dans son délibéré les pièces inventoriées au dossier de la procédure et notamment :

- la requête contradictoire déposée par Madame _____ le 5 avril 2012 ;
- l'ordonnance de mise en état prononcée le 25 juin 2012 par la 1^{ère} chambre du tribunal du travail de Bruxelles.
- les dernières conclusions des parties ;
- l'avis écrit de Madame l'Auditeur du travail ;
- les répliques des parties à cet avis, déposées au greffe ;
- les pièces déposées par Madame l'Auditeur ainsi que celles déposées par les parties, y compris à raison de leurs répliques à l'avis de Madame l'auditeur.

La demande de Madame M _____ (selon la finale de ses conclusions)

4. Madame M _____ demande de dire que le « licenciement pour motif grave notifié par l'a.s.b.l. CHJT à Madame M _____ est irrégulier ».

5. Madame M _____ demande que l'a.s.b.l. CHJT soit condamnée à lui payer, à augmenter des intérêts de retard au taux légal, les sommes brutes suivantes :

- 18.286,47 €, à titre d'indemnité compensatoire de préavis égale à cinq mois de rémunération ;
- 3.152,84 €, à titre de prime de fin d'année calculée *pro rata temporis* ;
- 6.370,53 €, à titre de solde de pécules de vacances de départ ;
- 18.917,04 € à titre d'indemnité de protection sur la base de l'article 11 de la Convention collective de travail n° 80 du 27 novembre 2001 instaurant un droit aux pauses d'allaitement, ou subsidiairement, à titre d'indemnité de protection sur la base de l'article 18, §2, alinéa 2 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (dans ses conclusions, Madame M _____ fonde cette demande subsidiaire également sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes).

6. Madame M _____ demande que l'a.s.b.l. CHJT soit condamnée à délivrer les documents sociaux relatifs au paiement « des indemnités de rupture ».

7. Madame M _____ demande que l'a.s.b.l. CHJT soit condamnée aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure prévue par l'article 1022 du Code judiciaire.

8. Elle souhaite que le jugement soit déclaré exécutoire par provision, malgré tout recours, sans possibilité de donner caution ni de faculté de cautionnement.

Les faits

9. Le 2 janvier 2008, à raison de 30 heures par semaine, Madame M _____ est entrée au service de l'a.s.b.l. CHJT en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée, « en qualité de psychologue en salle dans le cadre de l'équipe mobile » (voir son contrat de travail). Elle était rémunérée, sur la base de cette fonction, à l'échelle bachelier.

Selon sa lettre du 19 février 2009, Madame M _____ remet sa démission à l'a.s.b.l. CHJT et demande d'être dispensée de prester son préavis. Par la lettre du 24 février 2009, l'a.s.b.l. CHJT l'en dispense à la date du 28 février 2009.

Madame M _____ affirme que cette démission aurait été « exigée », sur la base d'une pièce numérotée 35, mais non produite et non reprise dans l'inventaire de son dossier. L'a.s.b.l. CHJT conteste cette affirmation.

10. Le 26 février 2009, à raison de 30 heures par semaine, Madame M _____ et l'a.s.b.l. CHJT concluent un contrat de travail, prenant effet le 1^{er} mars 2009, assorti d'une clause d'essai d'un mois, en remplacement de Madame D _____ (en congé de maternité).

Madame M _____ est engagée en « qualité de psychologue », rémunérée en qualité d'universitaire (soit pour une fonction mieux qualifiée que celle du contrat conclu le 2 janvier 2008).

Elle travaille dans le cadre de l'unité PTCA (patients présentant des troubles du comportement et/ou agressifs).

11. Le 1er juillet 2009, à raison de 7,60 heures par semaine, un contrat de travail est conclu entre les parties en vue de remplacer Madame K _____ (en congé parental), pour une fonction identique, selon le même régime horaire.

Ce contrat se cumule avec le contrat de remplacement signé le 26 février 2009 (et ensuite avec celui signé le 19 novembre 2009). Il prend fin le 31 décembre 2010 (voir la pièce 11 du dossier de Madame M _____).

Ce contrat s'exécute également au sein du service PTCA.

12. Le 19 novembre 2009, Madame M[redacted] poursuit, par un troisième contrat de travail, le remplacement de Madame D[redacted] (« prolongation de vacances annuelles »). Ce contrat succède ainsi à celui conclu le 26 février 2009. Il prend fin le 16 décembre 2009.

13. Le 21 décembre 2009, l'a.s.b.l. CHJT engage Madame M[redacted], toujours en qualité de psychologue (universitaire), en vertu d'un premier contrat à durée déterminée pour la période du 17 décembre 2009 au 31 décembre 2010, selon un régime horaire de 28,5 heures par semaine.

Ce contrat s'exécute au sein du service PTCA.

14. Selon un certificat médical daté du 15 décembre 2010, Madame M[redacted] M[redacted] informe l'a.s.b.l. CHJT de son état de grossesse.

15. Le 20 décembre 2010, l'a.s.b.l. CHJT conclut un second contrat à durée déterminée avec Madame M[redacted], prenant cours le 1er janvier 2011 pour se terminer le 31 décembre 2011, à temps plein pour le même poste de psychologue.

Ce contrat s'exécute toujours au sein du service PTCA.

16. Madame M[redacted] bénéficie d'un congé pour cause de grossesse pour la période du 18 janvier 2011 au 30 juillet 2011. Ensuite, M[redacted] est écartée par le médecin-conseiller en prévention dans le cadre d'un congé d'allaitement pour la période du 18 juillet 2011 au 17 décembre 2011.

17. Le 3 novembre 2011, Madame [redacted] adresse un e-mail au service des ressources humaines rédigé de la manière suivante

« Bonjour,

Je me permets de vous envoyer ce mail dans le cadre de la prise de mes congés annuels.

En effet, j'aurais aimé reprendre le travail le 18 décembre 2011, donc à la fin de mon congé d'allaitement, mais il me semble que vous aviez demandé que je prenne mes congés à la suite. Suis-je dans l'obligation légale de les prendre ?

Si oui, quand dois-je reprendre le travail ?

De plus, pourriez-vous me renseigner sur le nombre de jours qu'il me reste ? (...) ».

18. Le 7 novembre 2011, l'a.s.b.l. CHJT adresse à Madame M[redacted] une lettre l'informant de ce que :

« Dans le cadre de la réorganisation de nos services, nous sommes au regret de vous informer que nous ne donnerons pas suite au contrat à durée déterminée qui nous lie depuis le 1^{er} janvier 2011 et qui se termine le 31 décembre de cette année. Nous vous remercions pour votre collaboration (...) ».

19. Le 8 novembre 2011, Madame M _____ adresse le courriel suivant :

« Bonjour Madame J _____
Désolé d'insister mais je devais savoir ce qu'il en est pour le jour de mon retour car je dois « réserver » les jours de crèche pour le mois de décembre.
Serait-il possible de me dire quoi ?
Bien à vous ».

20. Le 16 novembre 2011, l'a.s.b.l. CHJT écrit à Madame M _____ en ces termes :

« Bonjour,
Je vous prie de trouver ci-joint le courrier qui vous a été envoyé à l'adresse dont nous disposons.
Votre congé d'allaitement se terminant le 17 décembre inclus (soit avant la fin de cette année), nous sommes dans l'obligation de vous octroyer les congés auxquels vous avez droit. Vous serez donc en vacances du 18 au 31 décembre 2011. Le solde des congés restants vous sera payé fin décembre.
Je reste à votre disposition si besoin ».

A l'email est jointe une copie de la lettre du 7 novembre 2011 adressée « à l'ancienne adresse de M _____ » (voir ses conclusions).

21. Par lettre du 1er décembre 2011, le conseil de Madame M _____ met en demeure l'a.s.b.l. CHJT de payer une indemnité compensatoire de préavis, l'indemnité de protection prévue à l'article 11 de la CCT n° 80 du 27 novembre 2001, une prime de fin d'année et le solde des pécules de sorties. En l'absence de réponse de l'a.s.b.l. CHJT, le conseil de Madame M _____ adresse un rappel le 26 décembre 2011.

22. Le 29 décembre 2011, l'a.s.b.l. CHJT répond, à l'intermédiaire du conseil dont elle a fait le choix, que les indemnités réclamées ne sont pas dues.

Elle se défend notamment que :

« (...) La succession des contrats à durée déterminée était justifiée par l'incertitude qui encadrait les modalités et la date d'entrée en vigueur d'une réforme des soins psychiatrique modifiant les normes d'effectif et, partant les conditions d'octroi des subsides (...) Madame M _____ ne va pas être licenciée et ne va pas l'être. Son contrat de travail prendra fin simplement en raison de la survenance du terme qu'il contient (...) ».

23. Par sa lettre du 9 janvier 2012, le conseil de Madame M _____ sollicite auprès du conseil de l'a.s.b.l. CHJT la production des pièces qui justifient la succession des contrats à durée déterminée.

24. Le 6 février 2012, le conseil de l'a.s.b.l. CHJT adresse au conseil de Madame M[] lettre suivante :

«Je reviens vers vous suite à votre courrier du 30 janvier dernier qui a retenu ma meilleure attention.

(...)

Je vous prie de trouver, en annexe de la présente, une copie des pièces de mon dossier.

Ces documents appellent quelques précisions

Le gouvernement a annoncé une réforme des soins psychiatriques [projet 107] dans le courant de l'année 2009.

Toutefois, l'appel à projet dans le cadre de cette réforme n'est intervenu que le 1^{er} juin 2010.

Le projet soumis par le Centre Hospitalier [] a été examiné le 20 décembre 2010.

C'est après cet examen que ma cliente a appris que son projet était retenu pour autant que certaines adaptations soient effectuées.

Au même moment, le gouvernement a annoncé le montant du financement de ce projet pour l'année 2011 exclusivement. Ainsi, le budget de l'année 2012 n'était pas encore fixé. De plus, le gouvernement soulignait expressément qu'il ne pouvait pas donner de garanties en ce qui concerne les budgets pour les années ultérieures.

Finalement, dans le courant du mois de juin 2011, le projet de ma cliente a été approuvé définitivement.

Ce contexte d'incertitude justifie la succession des contrats de travail à durée déterminée de Madame M[]

En outre, dans le courant de l'année 2012, ma cliente a dépassé ses normes de personnel subsidié. En 2011, le Centre Hospitalier [] occupait 251,59 équivalents temps plein, alors que la norme ne lui en permet que 247,64.

Plusieurs mesures ont été prises pour revenir à l'équilibre en 2012, notamment la décision de ne pas renouveler le contrat à durée déterminée de votre cliente.

A titre d'exemple, une psychologue occupée à plein temps par le Centre a demandé et obtenu son affectation à mi-temps vers l'équipe de crise du projet 107. Son remplacement à concurrence d'un mi-temps au sein du centre a été mis en œuvre en interne afin d'éviter de procéder à un recrutement et de respecter la norme des subsides exprimée en équivalent temps plein.

(...)».

25. Madame M[] dépose le 5 avril 2012 la requête qui saisit le tribunal de sa contestation.

La discussion de la demande de Madame M[]

L'application de la présomption inscrite à l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978

26. Contrairement à ce que la rédaction de la demande de Madame M[] laisse entendre, Madame M[] n'a pas été licenciée « pour motif grave ».

En réalité, l'a.s.b.l. CHJT n'a pas entendu prolonger les relations contractuelles avec Madame M[] à l'issue du terme fixé par le contrat de travail conclu le 20 décembre 2010, terme fixé au 31 décembre 2011.

27. Dans le corps de ses conclusions, la demande de Madame M. _____ se fonde dès lors plus adéquatement sur la prémisse de ce que la succession des contrats à durée déterminée qu'elle a conclus avec l'a.s.b.l. CHJT n'était pas légale, notamment par application de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

➤ En droit

28. En vertu de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978,

« Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée, sauf si l'employeur prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes. (...) ».

29. L'article 10 instaure une présomption légale au profit du travailleur. Lorsque les conditions de cette présomption sont réunies et qu'elle est invoquée contre l'employeur, ce dernier peut tenter de la renverser en démontrant que le recours à des contrats de travail pour une durée déterminée était justifié « par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes »¹.

30. La notion de « raisons légitimes » n'est pas définie par le droit belge.

31. L'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 doit être interprété de façon conforme à la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée².

32. En conséquence, comme l'a relevé de façon pertinente la Cour du travail de Bruxelles dans son arrêt rendu le 26 mai 2009³,

« En droit européen, la forme générale de relations de travail promue par la directive 1999/70/CE (...) et par l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée (...) est le contrat de travail à durée indéterminée.

En particulier, le préambule de l'accord-cadre mis en œuvre par la directive indique que :

'Les parties au présent accord reconnaissent que les contrats à durée indéterminée sont et resteront la forme générale de relations d'emploi entre employeurs et travailleurs. Elles reconnaissent également que les contrats de travail à durée déterminée répondent, dans certaines circonstances, à la fois aux besoins des employeurs et à ceux des travailleurs'.

¹ Cass 2 décembre 2002, *J.T.T.*, 2003, 404.

² Trib. trav. Bruxelles, 2^{ème} ch., 29 septembre 2014, RG 12/9931/A ; Cour Trav. Bruxelles, 4^{ème} ch., 26 mai 2009, RG 50.749 ; W. van EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social 14-15 – Droit du travail*, T. 1, p.750.

³ Cour Trav. Bruxelles, 4^{ème} ch., 26 mai 2009, RG 50.749.

Cette position est également reprise dans les considérations générales de l'accord-cadre, selon lesquelles (points 6 et 7) :

'6. considérant que les contrats de travail à durée indéterminée sont la forme générale de relations de travail et contribuent à la qualité de vie des travailleurs concernés et à l'amélioration de la performance ;

7. considérant que l'utilisation des contrats de travail à durée déterminée basée sur des raisons objectives est un moyen de prévenir les abus ;'

Partant de cette position, l'accord-cadre européen a pour objet (clause L b) d'établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs et impose aux Etats membres de prendre l'une ou plusieurs des mesures suivantes (clause 5) :

- 'a) des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail ;
- b) la durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs ;
- c) le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail.'

C'est dans ce contexte que doit être lu, interprété et appliqué, l'article 10 de la loi belge.

La Cour de Justice des Communautés Européennes a donné une indication sur les 'raisons objectives' susceptibles de justifier le renouvellement de contrats à durée déterminée.

Il s'agit des « circonstances précises et concrètes caractérisant une activité déterminée et, partant, de nature à justifier dans ce contexte particulier l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs. (...)»⁴.

Dès lors, pour vérifier si les raisons légitimes invoquées par l'employeur justifient le recours à des contrats de travail successifs à durée déterminée, le juge doit examiner si les raisons invoquées constituent des circonstances précises et concrètes caractérisant une activité déterminée et, partant, sont de nature à justifier dans ce contexte particulier l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs.

Dans son appréciation, le juge doit partir de la considération que le travail pour une durée indéterminée est la forme générale de la relation d'emploi et que les Etats membres ont l'obligation de prévenir les abus résultant de la succession de contrats à durée déterminée successifs. (dans le cadre de son délibéré, la cour relève une confirmation récente de cette position dans un arrêt de la C.J.C.E., 3e ch., 23 avril 2009, affaires jointes C-378/07 à C-380/07, <http://curia.europa.eu>) ».

33. Les exceptions qui permettent de renverser la présomption de la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée doivent dès lors être interprétées restrictivement⁵.

34. En principe, l'incertitude de la situation économique et financière ne constitue pas une cause de dérogation à la règle de stabilité d'emploi reprise à l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978⁶.

⁴ L'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles cite : C.J.C.E. (grande chambre) n° C-212/04, 4 juillet 2006 (Adenelere.a./Grèce) www.curia.europa.int - JO C 2 septembre 2006 (dispositif), liv. 212, 2 et <http://eur-lex.europa.eu> ; voir aussi Ord. C.J.C.E. (3e ch.) n° C- 364/07, 12 juin 2008 (Vassilakis e.a.), <http://curia.europa.eu>, JO C 13 septembre 2008 (dispositif), liv. 236, 5 et <http://eur-lex.europa.eu>.

⁵ Cour trav. Mons 6 avril 1998, *J.L.M.B.* 1999,129 ; Cour trav. Bruxelles 24 mai 1991, *J.T.T.*, 1991, 399.

⁶ Cour trav. Anvers, 25 septembre 1996, *J.T.T.*, 1997, 340.

L'incertitude de l'octroi de subsides ne peut pas partant, systématiquement, être valablement invoquée pour justifier la dérogation au principe de la stabilité de la relation de travail⁷.

35. Pour apprécier la justification de contrats de travail à durée déterminée successifs, il faut se placer au moment de leur conclusion⁸.

➤ Application du droit

36. A tout le moins en vertu des deux derniers contrats de travail successifs convenus à durée déterminée, Madame M[] peut revendiquer la présomption inscrite à l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978, ce que l'a.s.b.l. C[] T ne conteste pas.

37. L'a.s.b.l. C[] soutient toutefois, pour renverser la présomption légale, qu'elle peut valablement justifier de « raisons légitimes indépendantes de [sa] volonté liées à l'incertitude générale existant autour des modalités de mise en œuvre et de financement du projet 107 » (voir ses conclusions, p. 20).

38. Le tribunal ne peut retenir que l'a.s.b.l. C[] fait la preuve que la mise en œuvre du « projet 107 » justifiait valablement, au sens de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978, par des circonstances précises et concrètes, dans le contexte de ce « projet », l'utilisation des contrats à durée déterminée conclus les 21 décembre 2009 et 20 décembre 2010 avec Madame M[]

39. La justification présentée pourrait conduire à considérer que d'une façon générique, elle autorisait l'a.s.b.l. CH[] à engager licitement du personnel sous contrats de travail à durée déterminée successifs selon le régime de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978, quel que soit finalement le service ou la fonction, depuis l'année 2009, voire depuis août 2006 s'il est pris la date où il fut « discuté d'une éventuelle application de l'article 107 [ancien 97ter] aux institutions psychiatriques telles que [l'a.s.b.l. CHJT] » (voir ses conclusions, page 21).

40. L'a.s.b.l. C[] évoque d'ailleurs qu'« avant l'entrée en vigueur de la réforme [visant en cela le « projet 107 »], [l'a.s.b.l. CH[]] a décidé d'adapter sa politique de recrutement afin de pouvoir mettre sur pied des équipes mobiles en veillant à respecter les normes de personnel subsidié imposées » (voir ses conclusions, page 24).

⁷ Trib. trav. Bruxelles, 2^{ème} ch., 29 septembre 2014, RG 12/9931/A, qui cite Cour trav. Bruxelles, 18 décembre 1984, *Jur. Trav. Brux.* 1985, 264.

⁸ Cour trav. Liège, 3^{ème} ch., 20 novembre 2000, RG 28.003/99, www.juridat.be, ainsi que la jurisprudence citée par l'arrêt.

41. Les pièces présentées ne permettent cependant pas d'établir que le « projet 107 » et la réglementation relative aux normes de personnel subsidié constituaient à suffisance des raisons objectives particulières, distinctes du contexte général dans lequel l'a.s.b.l. CHJT est subsidiée, permettant de recourir valablement d'une façon générique à des contrats à durée déterminée successifs selon le régime de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978, ou plus particulièrement (à suivre l'a.s.b.l. CHJT) pour les psychologues universitaires, et encore plus singulièrement pour l'engagement de Madame M. [redacted] au sein du service PTCA par les contrats à durée déterminée conclus.

42. Le « contexte d'incertitude » (voir la lettre du 6 février 2012 du conseil de l'a.s.b.l. CHJT – ci-dessus) du « projet 107 » se fonde sur une conception extensive de l'application de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978. Cette conception n'est pas conforme à l'interprétation qui doit être donnée à cette disposition, dont le fondement est que, sauf exception, le travail pour une durée indéterminée est la forme générale de la relation d'emploi.

43. L'a.s.b.l. CHJT ne renverse pas en conséquence la présomption légale inscrite à l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978.

L'indemnité de rupture

44. Le non-renouvellement, à son terme, du dernier contrat à durée déterminée conclu entre Madame M. [redacted] et l'a.s.b.l. CHJT constitue en conséquence une rupture irrégulière.

C'est ce non-renouvellement et non un congé qui constitue cette rupture. Elle donne droit au paiement d'une indemnité de rupture⁹.

45. Le montant sollicité par Madame M. [redacted] n'est pas contesté.

Il revient dès lors à Madame M. [redacted] une somme brute de 18.286,47 €, à titre d'indemnité compensatoire de préavis égale à cinq mois de rémunération.

La prime de fin d'année

46. Madame M. [redacted] ne fait pas la preuve qu'elle a droit à une prime de fin d'année d'un montant supérieur à celui dû en vertu des dispositions sectorielles.

47. Le montant de la prime, dû en vertu des dispositions sectorielles, a été calculé à la somme brute de 1.266,66 €. Ce calcul n'est pas critiqué par Madame M. [redacted]

48. Madame M. [redacted] ne conteste pas que cette somme ainsi calculée lui a été payée.

⁹ Cass., 30 septembre 2013, *J.T.T.*, 2013, 492.

Les pécules de vacances

49. Comme le relève l'a.s.b.l. CHJT dans ses conclusions, par la succession des deux derniers contrats à durée déterminée, Madame M. [redacted] a perçu à l'issue de chacun de ceux-ci (et non au terme du dernier contrat) les pécules de vacances auxquels elle avait droit.

50. Madame M. [redacted] n'a pas répondu aux moyens développés à cet égard par l'a.s.b.l. CHJT.

51. Madame M. [redacted] sera déboutée de ce chef de sa demande.

L'indemnité de protection sur la base de la convention collective de travail n° 80 du 27 novembre 2001

52. Madame M. [redacted] réclame une indemnité sur la base de la convention collective de travail n° 80 du 27 novembre 2001 instaurant un droit aux pauses d'allaitement.

53. Comme le relève l'a.s.b.l. CHJT, la convention collective de travail n° 80 vise l'hypothèse du droit pour une travailleuse à bénéficier en journée de pauses pour allaiter son enfant au cours de l'exécution de son contrat de travail. Le contrat est exécuté, sauf au cours des pauses d'allaitement.

54. Madame M. [redacted] n'était pas dans l'hypothèse circonscrite par l'article 11 de cette convention collective de travail.

55. Madame M. [redacted] a déboutée de ce chef de sa demande.

L'indemnité de protection en se fondant sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

56. Madame M. [redacted] estime qu'elle a été victime en la cause d'une discrimination multiple fondée tant sur le sexe et que sur son état de santé, par la circonstance que la relation de travail n'a pas été « prolongé[e] » ou qu'il y a été « mis fin suite à la période d'allaitement » (voir sa réplique à Madame l'auditeur, page 2 - voir ses conclusions, page 17).

Elle invoque, en soutien à sa demande, l'arrêt rendu le 4 octobre 2001 par la Cour de Justice de l'Union Européenne.

Selon ce dernier :

« La non-prolongation d'un contrat de travail à durée déterminée en raison de l'état de grossesse d'une travailleuse constitue une discrimination sur base du sexe »¹⁰.

¹⁰ C.J.C.E., 4 octobre 2001, Jimenez Melgar /ayuntamiento de los Barrios, J.T.T., 2002, p. 73.

Dans la situation examinée par la Cour de Justice, le refus de renouveler un engagement à durée déterminée était « manifestement motivé par la maternité de la travailleuse »¹¹.

57. Les juridictions belges font application de l'enseignement de cet arrêt¹², « même si, au moment du refus du renouvellement, la femme n'est plus enceinte, lorsque le motif invoqué ou présumé est ou pourrait être le fait qu'elle a été enceinte au cours de la période d'occupation précédant le renouvellement du contrat. Ce qui est alors en cause n'est pas la protection de la femme enceinte mais l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe puisque seule une femme peut subir pareille situation liée à un état de grossesse passé »¹³.

Le tribunal s'y rallie également.

58. En vertu de l'article 33 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes :

§ 1^{er} 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 le sexe, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

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

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes du même sexe ; entre autres, différents signalements isolés faits auprès de l'Institut ou l'un des groupements d'intérêts ; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3 Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale ; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect ; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable ».

L'article 28 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination contient une disposition semblable.

59. La personne qui s'estime victime d'une discrimination a la charge de prouver des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination¹⁴, soit de prouver « l'existence d'une apparence de discrimination »¹⁵.

¹¹ J. JACQMAIN, « Enceintes et égales », *Chr. D.S.*, 2002, p. 438.

¹² Trib. trav. Gand, 7 septembre 2009, RG 08/2194 et Trib. trav. 14 septembre 2006, *Chr.D.S.*, 2008, p. 31 ; Trib. trav. Namur, 28 avril 2003, *Chron. D.S.*, 2004, pp. 100-103.

¹³ Cour trav. Liège, 12 mars 2013, RG 2012/AN/41, www.juridat.be.

¹⁴ Cass., 18 décembre 2008, www.cass.be, RG n° C060351F ; C. const., arrêt n° 39/09 du 11 mars 2009, B.52.

La preuve de l'absence de discrimination n'est dès lors mise à charge du défendeur que si le demandeur prouve des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination¹⁵.

60. Le tribunal estime que Madame M. ne fait pas la preuve de faits permettant de présumer en l'espèce qu'elle a été victime d'une discrimination fondée sur le sexe ou sur son état de santé, à raison soit des contrats successifs conclus avec l'a.s.b.l. CHJT, soit du non-renouvellement de son dernier contrat de travail.

61. La preuve de l'existence, au sein de l'a.s.b.l. CHJT, de faits laissant présumer l'existence de traitements défavorables récurrents fondés sur le sexe (ou sur un état de santé lié au genre) n'est pas établie par Madame M.

Au contraire, l'a.s.b.l. CHJT, collaborant à l'administration de la preuve, a fourni des données précises (e.a. selon le sexe, en nommant les différents travailleurs, selon la nature des contrats, les fonctions exercées), documentées et chiffrées, dont il ne peut être déduit l'existence de tels traitements.

62. Dans ce contexte, Madame M. isole deux points de référence, à savoir d'une part, par ses conclusions, la situation de Monsieur V. l'autre part, par sa réplique à l'avis de Madame l'auditeur, également celle de Monsieur I.

63. Madame M. affirme dans ses conclusions que Monsieur V. elle-même étaient « dans une situation professionnelle parfaitement identique » (voir page 19 de ses conclusions), ce que Madame l'auditeur a aussi retenu dans son avis.

Cette affirmation n'est pas exacte. Fin décembre 2011, Monsieur V. ait dans un contrat de travail à durée indéterminée depuis le 1^{er} octobre 2007, soit à une date antérieure à l'engagement de Madame I., mais surtout avait une plus grande ancienneté (puisque'il travaillait pour l'a.s.b.l. CHJT, sous contrat de travail, depuis le 1^{er} octobre 2005).

La comparaison ne peut en outre éluder que Monsieur V. ait lui-même travaillé, avant le 1^{er} octobre 2007, pour l'a.s.b.l. CHJT, en vertu de deux contrats de travail à durée déterminée, chaque fois conclus pour une année, en sorte qu'il ne peut être retenu qu'il a fait l'objet d'un traitement plus « favorable », par l'a.s.b.l. CHJT, que Madame M.

64. L'a.s.b.l. CHJT démontre par ailleurs qu'entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 décembre 2012, l'effectif des psychologues toutes spécialités confondues qui travaillaient pour elle sous contrat de travail a diminué de 5,48 équivalents temps plein [ETP], l'essentiel des départs se situant fin de l'année 2011.

¹⁵ Trib. trav. 14 septembre 2006, *Chr.D.S.*, 2008, p. 31.

¹⁶ Cass., 18 décembre 2008, *www.cass.be*, RG n° C060351F.

Dans la volonté de l'a.s.b.l. CHJT de réduire au cours de cette période l'effectif du personnel engagé à titre de psychologue, il ne peut être retenu, dans les circonstances de la cause, que le choix de ne pas renouveler le contrat de travail de Madame M [redacted] au lieu d'éventuellement licencier Monsieur V [redacted], fait présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe (ou sur l'état de santé en lien).

65. Madame M [redacted] pas opéré, dans ses conclusions, et Madame l'auditeur, dans son avis, de comparaison avec Monsieur I [redacted].

Ce n'est que par ses répliques que Madame M [redacted] soulève cet élément nouveau, sans répondre par cela à Madame l'auditeur.

Outre que l'invocation de ce moyen de fait est tardive (voir l'article 767, §3 du Code judiciaire), il n'apparaît pas pertinent. Non seulement, ce travailleur a été engagé selon un temps de travail qui n'était pas celui de Madame M [redacted] soit à raison de 9h30 par semaine, mais en outre, il ne fait lui-même plus partie du personnel de l'a.s.b.l. CHJT au 31 décembre 2012 (voir le tableau, p.13 de la réplique de l'a.s.b.l. CHJT, déposée au greffe le 15 octobre 2014).

66. Madame M [redacted] sera donc déboutée de ce chef de sa demande.

Les documents sociaux

67. Il convient de faire droit à la demande dans les limites ci-après.

6. Les dépens

68. Si l'a.s.b.l. CHJT succombe dans le chef de sa demande de Madame M [redacted] relative à l'octroi d'une indemnité de rupture, M [redacted] succombe dans tous les autres chefs de sa demande.

69. Tenant compte cette occurrence, la charge des dépens de l'instance doit partiellement être répartie entre les parties.

70. L'indemnité de procédure doit être liquidée à son montant de base, soit à la somme de 2.750 €.

71. Après répartition, l'a.s.b.l. CHJT doit à Madame M [redacted] somme de 1.375 € à titre de dépens de l'instance.

L'exécution provisoire du jugement

72. L'octroi de cette mesure exceptionnelle n'est pas justifié par M [redacted]

En conclusion de ce jugement,

**Pour les motifs exposés ci-dessus,
le tribunal, statuant après un débat contradictoire,**

Sur avis écrit partiellement non conforme de Madame l'Auditeur du travail,

Déclare la demande de Madame [redacted] fondée dans la mesure suivante :

Condamne l'a.s.b.l. CHJT à payer à Madame [redacted] somme brute de 18.286,47 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts de retard au taux légal depuis le 31 décembre 2011, puis sous la déduction des retenues légales obligatoires ;

Condamne l'a.s.b.l. CHJT à délivrer à Madame [redacted] les documents sociaux rectificatifs compte tenu des droits reconnus par ce jugement ;

Condamne l'a.s.b.l. CHJT à payer à Madame [redacted] la somme de 1.375 € à titre de dépens de l'instance ;

Déboute Madame [redacted] pour le surplus de sa demande.

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles où siégeaient :
