



Numéro de répertoire <b>2016/ 01291.2</b>
Date du prononcé 29/06/2016
Numéro de rôle <b>14/ 7695 / A</b>
Numéro auditorat :
Matière: contrat de travail employé
Type de jugement : définitif (19)

**Expédition**

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
€:	€:
PC:	PC:

**Tribunal du travail francophone de  
Bruxelles  
3ème Chambre  
Jugement**

**EN CAUSE:**

**Madame C.** (ci-après « Madame C. »), domiciliée A1

partie demanderesse, comparaisant par Me Karim SHEIKH HASSAN loco Me Virginie GRAULICH, avocats;

**CONTRE:**

**A. ASBL** (ci-après «A. »), inscrite à la B.C.E. sous le numéro N1, dont le siège social est situé A2.

partie défenderesse, comparaisant par Me Michel MILDE, avocat;

**h LA PROCEDURE**

- 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 en leurs dires et moyens à l'audience publique du 7 mars 2016 tenue en langue française, après que le tribunal ait constaté l'échec de la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire. A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré lors de la même audience.
- 3) Dans son délibéré, le Tribunal a pris en considération les pièces inventoriées au dossier de la procédure et notamment:
  - la requête introductive d'instance de Madame C. du 15 juillet 2014;
  - l'ordonnance du tribunal du travail de Bruxelles prise sur pied de l'article 747, §1, du Code judiciaire le 5 novembre 2014;
  - les dernières conclusions de synthèse de Madame C. du 20 août 2015;
  - les conclusions additionnelles et de synthèse d'A. du 5 octobre 2015;
  - le dossier inventorié de pièces d'A. reçu au greffe du tribunal le 24 février 2016;
  - le dossier inventorié de pièces de Madame C. reçu au greffe du tribunal le 25 février 2016;
  - l'avis écrit du 8 mars 2016 de Monsieur F. MASSON, substitut de l'auditeur du travail de Bruxelles;
  - les conclusions sur cet avis d'A., étant entendu que Madame C. n'a pas déposé de conclusions en répliques suite à cet avis.

**!h LA DEMANDE DE MADAME C.**

4) Madame C. demande au tribunal de condamner A. au paiement de :

- A titre principal :

7.615,63 € brut au titre d'indemnité compensatoire de préavis, montant à augmenter des intérêts légaux calculés sur le montant brut à dater du 1er octobre 2013;

15.231,26 € brut au titre d'indemnité de protection de la maternité, montant à augmenter des intérêts légaux calculés sur le montant brut à dater du 1er octobre 2013;

15.231,26 € brut au titre d'indemnité de protection contre la discrimination sur base du sexe, montant à augmenter des intérêts légaux calculés sur le montant brut à dater du 1er octobre 2013;

- A titre subsidiaire :

- 7.615,63 € brut au titre d'indemnité compensatoire de préavis, montant à augmenter des intérêts légaux calculés sur le montant brut à dater du 1er octobre 2013;

15.231,26 € brut au titre d'indemnité de protection contre la discrimination sur base des convictions religieuses, montant à augmenter des intérêts légaux calculés sur le montant brut à dater du 1er octobre 2013;

1 € à titre provisionnel au titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, montant à augmenter des intérêts légaux à dater du 5 mars 2013;

- En toute hypothèse,

- 2.200,00 € au titre d'indemnité de procédure;

Madame C. demande également que le jugement à intervenir soit exécutoire nonobstant tout recours et sans caution.

**!!h LES FAITS**

5) Des débats, des pièces produites, et des actes de procédure, les faits de la cause, utiles à son appréciation, peuvent être résumés selon ce qui est dit ci-dessous.

6) Madame C. est entrée en service le 12 mars 2012 auprès d' A. en qualité d'aide familiale dans le cadre d'un contrat de travail de remplacement pendant l'absence pour maladie de Madame G.

Par avenant du 30 avril 2012, ce contrat de travail s'est poursuivi en remplacement de Madame S., également absente pour maladie.

7) En février 2013, Madame C. a entamé un congé de maternité qui s'est poursuivi jusqu'au 31 août 2013.

Madame C. a ensuite été en incapacité de travail jusqu'au 15 septembre 2013, reprenant le travail le 16 septembre 2013.

8) Le 1er octobre 2013, A. a rompu le contrat de travail de Madame C. pour motif grave par l'envoi du courrier recommandé suivant :

« 1. En date du lundi 30 septembre 2013, le conseil d'administration de 1 'asbl A. a été informé de faits mis à votre charge qui rendent immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles entre vous et l'association.

C'est pourquoi le conseil d'administration, compétent en vertu de l'article 16 des statuts de 1 'asbl ainsi que de l'article 28 du règlement de travail, a décidé, lors de sa réunion de lundi 30 septembre 2013, de procéder à votre licenciement avec effet immédiat pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Vous ne faites en conséquence plus partie du personnel.

Vous trouverez ci-après le détail des fautes graves qui, prises isolément et/ou combinées entre elles, justifient la décision de licenciement sans préavis, ni indemnité qui a été prise.

2. En date du mardi 17 septembre 2013, Madame Hi., assistante sociale, s'est rendue au domicile de Madame Ha. bénéficiaire qui l'avait contactée le vendredi 13 septembre 2013 pour lui signaler qu'elle ne voulait plus vous recevoir à son domicile.

Le conseil d'administration a été informé par Madame Hi. des éléments suivants, ceux-ci ayant été confirmés par écrit par la bénéficiaire d'aide, Madame Ha.

- a) le contact entre vous était devenu très distant, Madame Ha. s'en plaignant ouvertement

- b) vous vous êtes rendue, de votre propre initiative, chez Madame Ha. à plusieurs reprises le dimanche dans le cadre de votre activité de Témoin de Jéhovah (et donc en dehors de vos activités professionnelles), par ailleurs accompagnée d'enfants, dont un enfant handicapé;
- c) à cette occasion, vous avez demandé de la nourriture pour les enfants et vous êtes longuement imposée au domicile de Madame Ha.
- d) ces faits se sont produits à plusieurs reprises, 4 (quatre) ou 5 (cinq) fois);
- e) Madame Ha. se plaint enfin d'agressivité de votre part, de telle sorte qu'elle était tellement impressionnée qu'elle n'osait plus ouvrir la bouche.

3. En date du lundi 23 septembre 2013, Madame V., assistante sociale, nous a rapporté avoir été contactée par Madame E. bénéficiaire veuve et âgée de septante-quatre (74) ans, laquelle l'a informée du fait que votre fils l'avait appelée pour lui annoncer votre prochain accouchement et lui demander de bien vouloir téléphoner à A. pour que l'association « n'oublie pas » le cadeau qui « devait être fait » à sa maman à l'occasion de cette naissance.

4. Vous comprendrez que nous estimions que ces agissements constituent des fautes graves dans votre chef.

Concernant les premiers faits, il est en effet inadmissible qu'une employée de l'ASBL A. se rende à plusieurs reprises, le dimanche, chez une bénéficiaire, de surcroît accompagnée d'enfants, pour tenter de la convaincre d'adhérer au mouvement religieux des Témoins de Jéhovah, s'impose longuement à son domicile et tente d'obtenir de la nourriture.

Il s'agit là d'une confusion inadmissible entre votre activité d'employée aidante à domicile de nos bénéficiaires et vos activités privées, qu'elles soient religieuses et familiales.

Concernant le coup de téléphone de votre fils à Madame E., ce n'est pas non plus admissible. Il ne vous appartient en effet pas de donner les numéros de téléphone de nos bénéficiaires à des tiers, en particulier à des membres de votre famille. L'appel de votre fils était par ailleurs sans ambiguïté puisqu'il visait à faire en sorte qu'une bénéficiaire nous contacte pour nous "suggérer" de ne pas "oublier" de vous faire un cadeau à l'occasion de votre prochaine maternité.

Ces faits sont d'autant plus inadmissibles qu'ils ont pour but et pour effet de faire pression sur des bénéficiaires qui sont, compte tenu des activités d'aide de notre asbl, des personnes âgées et fragilisées, dont nous devons constater que vous avez tenté d'abuser de la faiblesse et de la crédulité.

C'est en raison de ces faits que la décision susmentionnée a été prise.

Nous vous ferons dès lors parvenir, dans les prochains jours, les documents sociaux légalement obligatoires.

Nous vous paierons enfin vos pécules de vacances de départ conformément à la réglementation en vigueur.

Nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués. »

9) Madame C. a ensuite introduit la présente procédure par requête contradictoire du 15 juillet 2014.

#### **IV. DECISION**

##### **1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis**

###### **1.1. La régularité de la notification du congé pour motif grave**

10) L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dans ses dispositions utiles à la solution du litige, dispose :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

(...)

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

(...)

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. ».

11) Le congé doit être donné dans les trois jours ouvrables de la connaissance suffisante, par la personne qui a le pouvoir de licencier le travailleur au sein de l'employeur<sup>1</sup>, du fait qui le justifie<sup>2</sup>.

12) Cette disposition est impérative en sorte que le juge est tenu d'examiner l'application de celle-ci, dans le respect des droits de la défense, même si aucune des parties n'a invoqué son non-respect<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Cass., 24 juin 1996, *R. Coss.*, 1997, 35.

<sup>2</sup> Cass., 28 février 1983, *Pas.*, 1983, 723.

<sup>3</sup> Cass., 22 mai 2000, *J.T.T.*, 2000, 369.

13) Lorsque la personne compétente pour licencier est un organe collégial (notamment un conseil d'administration, comme en l'espèce), la jurisprudence décide de manière unanime que le délai ne commence à courir qu'à partir du moment où cette autorité est valablement saisie et, dans la plupart des cas, où elle s'est réunie conformément aux dispositions légales ou statutaires qui la régissent.<sup>4</sup>

14) En l'espèce, conformément aux statuts de l'association, le conseil d'administration d'A. a seul le pouvoir de révoquer les membres de son personnel.

Il n'est pas contesté par Madame C. que ledit conseil d'administration se soit réuni le 30 septembre 2013. Madame C. ne tente pas d'invoquer une connaissance préalable des faits par ledit conseil d'administration ou de ses membres, ce qui est d'ailleurs peu probable vu le nombre relativement élevé d'administrateurs.

Le congé et les motifs du congé ont été notifiés à Madame C. par courrier recommandé du 1<sup>er</sup> octobre 2013.

Le congé a donc été notifié de manière régulière.

## 1.2. La réalité du motif grave et sa preuve

15) L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose également que :

« (...) »

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

(...)

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; (...) »

16) Il appartient au juge du fond d'apprécier souverainement si le manquement reproché a effectivement rendu immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre parties, autorisant l'application de la sanction suprême que constitue la privation d'emploi sans que puisse être presté le préavis légal ou que soit payée l'indemnité en tenant lieu.

Le contrôle exercé à cette fin par le juge est un contrôle de pleine juridiction. En d'autres termes, le juge substitue son appréciation à celle de l'employeur. Cette appréciation se fait *in concreto* en tenant compte de l'ensemble des circonstances qui sont de nature à attribuer ou non à un fait le caractère de motif grave.<sup>5</sup> Les seuls motifs graves pouvant justifier le licenciement sans préavis ni indemnité, le

---

<sup>4</sup> T.T. Bruxelles, 4 novembre 1998, *Chr.D.S.*, 2001, 275 ; C.T. Mons, 25 novembre 2015, *J.T.T.*, 2016, 228.

<sup>5</sup> C.T. Mons, 28 avril 2015, *inédit*, R.G. 2014/AM/96.

cas échéant appréciés à la lumière de circonstances aggravantes résultant de faits antérieurs ou postérieurs auxdits motifs, sont les fautes dénoncées dans le courrier de notification des motifs graves.

17) La faute commise doit être intrinsèquement grave. Ainsi « il ne suffit pas que le travailleur ait commis une faute grave, mais il faut encore, en raison de sa gravité particulière et de ses effets sur les relations de travail, qu'elle ne permette plus à la partie qui la subit d'avoir confiance dans les services de l'autre ».<sup>6</sup>

18) Concernant la preuve apportée par les parties au moyen d'attestations, le tribunal souhaite relever deux aspects : d'une part, la non-conformité des attestations aux articles 961/1 et 916/2 du Code judiciaire et, d'autre part, le fait que certaines attestations émanent de membres du personnel de la partie défenderesse.

19) Les articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire Les nouveaux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire, entrés en vigueur le 13 août 2012, sont rédigés comme suit:

Article 961/1: « Lorsque la preuve testimoniale est admissible, le juge peut recevoir de tiers des déclarations, sous forme d'attestation, de nature à l'éclairer sur les faits litigieux dont ils ont personnellement connaissance. »

Article 961/1 : « Les attestations sont produites par les parties ou à la demande du juge. Le juge communique aux parties celles qui lui sont directement adressées.

Les attestations doivent être établies par des personnes qui remplissent les conditions requises pour être entendues comme témoin.

L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés.

L'attestation mentionne les noms, prénoms, date et lieu de naissance, domicile et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles.

L'attestation indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales.

L'attestation est écrite, datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit annexer, en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature. »

Les formalités prévues par ces nouvelles dispositions ne sont pas prescrites à peine de nullité. Il n'y a dès lors pas lieu d'écarter d'office une attestation écrite au motif qu'elle ne répond pas aux conditions de forme ou ne contient pas toutes les mentions prévues par l'article 961/2 du Code judiciaire.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> V. Vannes, « La rupture du contrat de travail pour motif grave », in *Contrats de travail: 20<sup>ème</sup> anniversaire de la loi du 3 juillet 1978*, 1998, 216 et s.

<sup>7</sup> C.T. Bruxelles, 12 mars 2013, Chron. D.S., 2014, 414.

En revanche, le non-respect de ces conditions de forme ou l'absence de ces mentions est susceptible, le cas échéant, d'affecter la valeur probante des attestations, c'est-à-dire leur aptitude à emporter la conviction du juge.

Il appartient au juge d'apprécier souverainement la valeur probante des attestations qui lui sont soumises, qu'elles soient ou non conformes aux exigences de forme de l'article 961/2 du Code judiciaire.

En l'occurrence, il n'y a donc pas lieu d'écartier d'office une attestation écrite du dossier sur la base de l'article 961/2 du Code judiciaire.

20) Des attestations émanant de membres du personnel d' A. ne sont pas nécessairement irrecevables, dans la mesure où ces personnes n'ont pas qualité pour représenter l'employeur en justice. Toutefois, le juge appréciera souverainement la force probante de telles attestations en tenant compte de tous les éléments de la cause susceptibles de conforter ou de mettre en cause leur crédibilité.<sup>8</sup>

En l'espèce, le tribunal considère que le fait que les attestations de Mesdames H. et V., toutes deux assistantes sociales, aient été rédigées (sous signature de Madame HA. pour la première) par des membres du personnel d' A. n'entache pas leur crédibilité.

21) En premier lieu, s'appuyant uniquement sur l'attestation rédigée par Madame HI., assistante sociale, et signée par Madame HA., il est reproché à Madame C. (i) de s'être rendue de sa propre initiative chez Madame HA. à plusieurs reprises le dimanche « en tant que Témoin de Jéhovah et accompagnée d'enfants dont un enfant handicapé, (ii) d'avoir demandé de la nourriture à ces occasions, (iii) d'avoir été distante par rapport à Madame HA. et (iv) d'avoir été agressive avec Madame HA..

Madame C. conteste pour sa part s'être rendue plusieurs fois le dimanche chez Madame HA., ne reconnaissant qu'une seule visite dominicale à la demande de cette dernière. Madame C. conteste également les autres reproches formulés.

22) Eu égard aux seules preuves produites par la partie défenderesse quant aux griefs formulés à l'encontre de Madame C. dans son comportement vis-à-vis de Madame HA., mais sans que l'audition de Mesdames HI. et GR. ne puissent réellement éclairer davantage le tribunal, le tribunal considère que ledit comportement ne présente pas une gravité suffisante pour justifier un licenciement sans préavis ni indemnité en tenant lieu, ceci n'excluant pas pour A. de considérer le comportement en inadéquation avec ses attentes comportementales dans la fonction exercée par Madame C. vis-à-vis de personnes fragilisées.

---

<sup>8</sup> C.T. Bruxelles, 12 mars 2013, Chron. D.S., 2014, 414.

23) En deuxième lieu, sur la base du récit de Madame V., il est reproché à Madame CU. que son fils aurait appelé téléphoniquement Madame E. pour s'enquérir de si A. allait bien organiser une collecte pour la prochaine naissance d'un bébé de Madame CU..

24) Indépendamment des questions de la suffisance de l'établissement de la preuve de ce grief tel que formulé par A., et d'ailleurs contesté par Madame C. et de la possibilité ou non pour les Témoins de Jéhovah d'accepter ou non des cadeaux, le tribunal considère que ce grief ne peut en tout état de cause pas être retenu au titre de motif grave. A. n'apporte en effet aucun élément qui permette d'imputer avec certitude ce grief, s'il devait être véritable, à Madame C..

25) En troisième lieu dans ses seules conclusions, A. formule des griefs à Madame C. relativement à son comportement vis-à-vis de Madame M..

26) Concernant ce dernier grief, le tribunal considère qu'il ne peut être retenu au titre de motif grave. En effet, conformément à l'article 35 précité de la loi du 3 juillet 1978, les seuls griefs pouvant justifier le licenciement pour motif grave sont ceux énoncés dans la lettre de notification du motif grave. Or, le courrier du 1er octobre 2013 n'énonce que des faits relatifs à Madame HA. et à Madame E. sans qu'aucune référence ne soit faite à des griefs relatifs à Madame M..

Aucune faute n'étant retenue au titre de motif grave dans le chef de Madame C., ces derniers griefs ne doivent pas non plus être évalués en tant qu'éventuelles circonstances aggravantes.

27) En l'absence de motif grave, A. est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à trois mois de préavis vu l'ancienneté de moins de cinq ans de Madame C. et de son niveau de rémunération annuelle la plaçant dans la catégorie d'employés visés par l'article 82, §2, de la loi du 3 juillet 1978, tel qu'encore applicable jusqu'au 31 décembre 2013.

Le tribunal considère les éléments de rémunération suivants :

Le salaire mensuel, non contesté par les parties : 2.152,48 € x 12;

Le double pécule de vacances, non contesté par les parties : 92% de 2.152,48 € = 1.980,28 €;

La prime de fin d'année:

A cet égard, Madame C. avance un montant égal au salaire mensuel tel un 13ème mois. A. en revanche considère que Madame C. ne prouve pas sur quelle base l'existence de cette prime de fin d'année doit être prise en considération.

Eu égard à la convention collective de travail du 11 octobre 2013 fixant les conditions de paiement d'une prime de fin d'année aux aides familiales et au personnel ouvrier conclue au sein de la sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté française de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (318.01) et entrée en vigueur le 1er janvier 2013, le tribunal considère que Madame C. avait bien droit à une prime de fin d'année au moment de son licenciement. Conformément à l'article 4 de ladite convention collective de travail, le montant de cette prime est composé d'une partie forfaitaire de 271,49 € et d'une partie variable égale à 0,0805 € par heure de travail prestée pendant l'année civile en cours.

En tenant compte du droit théorique au jour du licenciement à une prime de fin d'année sur une base annuelle complète et du régime horaire hebdomadaire effectif de 36 heures de Madame C. tel qu'il ressort de son contrat de travail et son avenant, le tribunal considère que la partie variable de la prime de fin d'année peut être fixée à 133,89 €, soit  $0,0805 \text{ €} \times 7,2\text{h} (=36\text{h} / 5) \times 231 \text{ jours} (=365 - 104 (\text{week-end}) - 20 (\text{vacances annuelles}) - 10 (\text{jours fériés}))$ .

En application de la convention collective de travail précitée, la prime de fin d'année à prendre en compte s'élève à 405,38 €.

- Concernant les avantages divers pris en compte par Madame C., le tribunal considère que Madame C. n'établit pas son droit effectif à ceux-ci, ni même le caractère rémunérateur de ces remboursements forfaitaires de frais. Il ne peuvent donc être tenus en considération.

Il en résulte que la rémunération annuelle de Madame C. au jour de son licenciement s'élève à 28.215,42 €. Le montant brut de l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle elle a droit s'élève en conséquence à 7.053,86 €, cette somme étant à majorer des intérêts sur le montant brut à dater du 1er octobre 2013.

## **2. La demande d'indemnité de protection de la maternité**

28) Selon l'article 40 de la loi 16 mars 1971 sur le travail, qui constitue une transposition fidèle de la directive 92/85 relative à l'amélioration de la santé et de la sécurité de la travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante :

« 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 (6) mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail. »

29) Il résulte de cet article que les motifs de licenciement qui sont étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement d'une travailleuse, sont entre autres des motifs économiques ou techniques, un comportement fautif de la travailleuse, même si ceci ne justifierait pas un licenciement pour motif grave, et une inaptitude à la fonction.<sup>9</sup>

Ces motifs invoqués et à démontrer par l'employeur doivent toutefois présenter une nature objective. Il n'incombe en revanche pas au tribunal de juger si les motifs invoqués par l'employeur justifient un licenciement.

30) Il ressort de l'arrêt du 11 octobre 2007 de la Cour de justice que:  
« 33. Eu égard aux objectifs poursuivis par la directive 92/85 et, plus particulièrement, à ceux poursuivis par son article 10, il convient de relever que l'interdiction de licenciement de la femme enceinte, accouchée et allaitante pendant la période de protection ne se limite pas à la notification de la décision de licenciement. La protection accordée par cette disposition auxdites travailleuses exclut tant la prise d'une décision de licenciement que l'adoption de préparatifs de licenciement, tels que la recherche et la prévision d'un remplacement définitif de l'employée concernée en raison de la grossesse et/ou naissance d'un enfant. »<sup>10</sup>

Sont donc également visés par la protection les actes préparatoires au licenciement tels que décision préalable à la notification, démarches pour recruter un remplaçant, voire réorganisation interne de l'entreprise en vue de supprimer le poste occupé par la travailleuse protégée.<sup>11</sup>

31) Il est à noter que le congé de maternité de Madame C. a duré jusqu'au 31 août 2013 inclus, en sorte que la protection contre le licenciement courait jusqu'au 30 septembre 2013 inclus.

La décision de la licencier fut prise le 30 septembre 2013 et notifiée le 1<sup>er</sup> octobre 2013. Ladite décision de licencier du conseil d'administration étant prise avant la fin de la période de protection, il convient de vérifier si A. établit l'existence de faits objectifs justifiant le licenciement pour des motifs étrangers et le lien causal entre ces faits et le licenciement.

32) Pour le tribunal, le licenciement de Madame C. s'appuie sur des motifs étrangers à son état de grossesse et la prise de son congé de maternité.

---

<sup>9</sup> T.T. Gand, 4 février 1994, *R. W.*, 1994-95, 545.

<sup>10</sup> C.J.C.E., 11 octobre 2007, arrêt *Paquay, J. T. T.*, 2008, 53.

<sup>11</sup> A.-V. MICHAUX, « Arrêts « Paquay » et « Mayr » : la Cour étend la protection contre le licenciement des travailleuses physiquement ou virtuellement enceintes », *J. Dr. Eur.*, 2008, 146.

Tels qu'ils sont rapportés par A. et partiellement contestés par Madame C. à l'aide de trois attestations, et malgré le fait que les faits ne présentaient pas une gravité de nature à justifier la mise en œuvre de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, ces faits permettent néanmoins de relever que le conseil d'administration de l'association a bel et bien pris la décision de rompre son contrat de travail considérant que, vu les différentes plaintes, le comportement de Madame C. était en inadéquation avec ses attentes comportementales dans sa fonction vis-à-vis de personnes fragilisées. Ces faits constituent dès lors des motifs étrangers à l'état physique résultant de l'accouchement.

33) Pour le tribunal, contrairement à ce qu'affirme Madame C., le fait que le licenciement soit intervenu sur la base de plaintes communiquées qu'en septembre à son retour de congé de maternité appuie plutôt la crédibilité desdites plaintes formulées par des personnes qui, apprenant que Madame C. était susceptible de revenir prochainement, préféraient tenter de l'éviter.

De plus, le fait que la décision de licenciement ait été prise à l'extrême limite de la période de protection laisse présumer l'absence de lien entre la maternité et le licenciement de Madame C..

La demande d'indemnité de protection de la maternité n'est dès lors pas due.

### **3. Les demandes relatives à la discrimination sur base du sexe et des convictions religieuses**

34) Les lois du 10 mai 2007, d'une part, tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et, d'autre part, tendant à lutter contre certaines formes de discrimination vise à créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur certains critères dont le sexe et la conviction religieuse.

Ces deux lois s'appliquent notamment aux relations de travail dans leur ensemble, depuis le recrutement jusqu'au licenciement.

Dans les matières qui relèvent du champ d'application de ces lois, toute forme de discrimination est interdite.

35) Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, directe ou indirecte, invoque devant le juge des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur un critère tel que par exemple le sexe ou la conviction religieuse, le défendeur doit prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (respectivement articles 33 et 28 des lois précitées du 10 mai 2007).

Il s'agit donc d'un partage de la charge de preuve (régime dérogatoire) destiné à assurer une protection effective des victimes mais qui suppose que la victime alléguée supporte une partie de la charge probatoire.

Le plaignant doit donc démontrer la réalité des faits qu'il invoque<sup>12</sup> et ces faits doivent permettre de présumer l'existence d'une discrimination<sup>13</sup>.

En effet, selon Mmes Fry et Bouquelle:

*« le fait invoqué doit permettre de présumer l'existence d'une discrimination. Or, des présomptions sont des conséquences que la loi ou le magistrat tire d'un fait connu à un fait inconnu {article 1348 C. civ.}. Une présomption a {donc} pour point de départ un fait connu, c'est-à-dire un fait établi, et non simplement alléguée. »<sup>14</sup>*

36) Pour permettre de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, la personne qui se prétend victime d'une telle discrimination devra établir que :

elle appartient à un groupe déterminé ;  
elle est dans une situation comparable avec celle d'un travailleur n'appartenant pas à ce groupe; et  
il existe concrètement une différence de traitement.<sup>15</sup>

Pour ce faire, il doit être invoqué des comportements ou des faits concrets et clairement définis de personnes identifiables, desquels il est possible d'inférer qu'il y a bel et bien discrimination.

La victime doit démontrer, et non seulement alléguer, l'existence d'éléments permettant de présumer un lien étroit entre le critère protégé invoqué et le licenciement : il faut que le licenciement soit fondé essentiellement sur le critère protégé.<sup>16</sup> Diverses affirmations décousues et une déclaration sur l'honneur de la personne qui s'estime victime ne suffisent toutefois pas.<sup>17</sup>

37) Une fois la preuve de ces éléments rapportés, le défendeur doit démontrer que la différence de traitement est légitime et non discriminatoire.

Si aucun des motifs allégués par l'employeur n'est établi mais que, en revanche, le travailleur a établi des faits qui permettent de présumer d'une différence de traitement anormal, il faut considérer que la discrimination est présente.

38) Concernant la discrimination alléguée sur la base du sexe, Madame C. se contente de mettre à charge de la partie défenderesse l'entièreté de la charge de la preuve. Ceci n'est pas conforme aux principes légaux applicables.

---

<sup>12</sup> Cass., 18 décembre 2008, *J.L.M.B.*, 2009/15, 677.

<sup>13</sup> Civ. Bruxelles (réf.), 16 juillet 2014, *J.T.*, 2015, 20.

<sup>14</sup> F. Bouquelle et A. Fry, « Les actions en cessation en droit social », in *Actions orphelines et voies de recours en droit social*, Anthemis, 2012, 72.

<sup>15</sup> C.T. Bruxelles, 13 novembre 2012, R.G. 2011/AB/613 ([www.iuridat.be](http://www.iuridat.be)).

<sup>16</sup> C.T. Bruxelles, 16 juin 2009, *Crhon.D.S.*, 2010, 19.

<sup>17</sup> T.T. Oudenaarde (réf.), 5 juin 2008, *T.G.R.*, 2008, 316.

39) Concernant la discrimination alléguée sur la base de la conviction religieuse, Madame C. s'appuie sur la référence au fait qu'elle ait agi en tant que Témoin de Jéhovah par rapport à Madame HA.. Or, il ne ressort d'aucun élément des dossiers que le fait que Madame C. soit Témoin de Jéhovah ait d'une quelconque manière influencé la décision de l'association. Au contraire, comme le relève fort à propos l'auditeur du travail dans son avis (p. 5):

« En l'espèce, rien ne permet de penser que c'est l'appartenance aux témoins de Jéhovah qui est à l'origine du licenciement de Madame C.

Il n'est ni établi ni même allégué une quelconque récurrence d'un comportement de la défenderesse qui serait basé sur les convictions religieuses d'un de ses travailleurs.

Les faits invoqués par la défenderesse [...] sont pour l'essentiel totalement étrangers à l'activité religieuse de Mme C.

L'appartenance de Madame C aux témoins de Jéhovah ne semble même pas avoir été évoquée lorsque le CA de la défenderesse a décidé de la licencier lors de sa réunion du 30 septembre 2013.

C'est la confusion entre une activité privée et une activité professionnelle qui a été sanctionnée.

La décision de la défenderesse aurait manifestement été la même si Mme C. avait posé les mêmes actes dans le cadre d'une activité non religieuse. »

40) En conclusion, le tribunal considère que Madame C. n'apporte la preuve d'aucun fait permettant de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, que ce soit sur la base du sexe ou sur la base de ses convictions religieuses.

Ses demandes fondées sur ces deux prétendues discriminations sont dès lors non fondées.

#### **4. La demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif**

41) Concernant la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif, le tribunal considère que, excepté quelques affirmations non établies, Madame C. n'apporte pas la moindre preuve d'un abus de droit de licencier dans le chef d'A. Elle manque également à établir un préjudice distinct de celui couvert par l'indemnité compensatoire de préavis. C'est pourtant à elle que revient d'établir ces éléments.

En conséquence, cette demande doit également être déclarée non fondée.

**S. Exécution provisoire sans caution**

42) L'octroi de cette mesure exceptionnelle n'est pas justifié par Madame C.. Il ne peut y être fait droit.

**6. Frais et dépens**

43) Aux termes de l'article 1017, alinéa 1er, du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète. L'alinéa 4 du même article dispose que les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, notamment si les parties succombent respectivement sur quelque chef.

44) Les deux parties succombant, le tribunal estime devoir délaisser à chacune ses propres dépens.

**Par ces motifs,**

**Le tribunal,**

**Statuant après un débat contradictoire,**

**Sur avis conforme de Monsieur F. MASSON, substitut de l'auditeur du travail de Bruxelles**

Déclare les demandes recevables,

Condamne A. au paiement à Madame C. de 7.053,86 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires calculés sur ce montant à dater du 1er octobre 2013.

Déboute Madame C. pour le surplus de ses demandes. Délaisse à

chaque partie ses propres dépens.

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

V. Vandekerckhove,  
G. Elebaut,  
M.-L. Aerts,

Juge,  
Juge social employeur,  
Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du **29-06-2016** à laquelle était présent :

V. Vandekerckhove, Juge,  
assisté par O. Sibille, Greffier.