



Numéro de répertoire : 2017/
Date du prononcé : 25 -08- 2017
Numéro de rôle : 16/3146/A
Numéro audiorat : 16/7/17/027
Matière: contrat de travail employé
Type de jugement: réouverture des débats (774)

Expédition

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

Liquidation au fonds : NON

 (loi du 19 mars 2017)

Tribunal du travail francophone de Bruxelles 3ème Chambre

Jugement

Copie art.792, C.J.
Exempt de droit

EN CAUSE:

Madame P,
Domiciliée A1,
partie demanderesse, comparaisant par Me Sophie REMOUCHAMPS loco Me Mireille
- JOURDAN, Avocates;

CONTRE:

La R,
dont le siège social est situé A2, inscrite à
la BCE sous le numéro N1;
partie défenderesse, comparaisant par Me Aurore GUERIT et Me Nicolas TANCREDI,
Avocats;

1. PROCEDURE

Madame P a introduit la présente action à l'encontre de la R par
requête du 14 mars 2016.

Une ordonnance fixant les délais pour conclure sur pied de l'article 747§ 2 du Code
judiciaire a été prononcée le 24 mai 2016.

La R a déposé des conclusions le 1er août 2016.

Madame P a déposé ses conclusions le 12 octobre 2016.

La R a déposé des conclusions additionnelles le 19 décembre 2016.

Madame P a déposé ses conclusions additionnelles et de synthèse le 20 février
2017.

La R a déposé des conclusions additionnelles et de synthèse le 4 mai 2017. Madame P
a déposé son dossier de pièces le 22 février 2017.

La R a déposé son dossier de pièces le 29 mai 2017.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 12
juin 2017, après que le tribunal ait constaté l'échec de la tentative de conciliation
prévue par l'article 734 du Code judiciaire.

A cette audience, a également été entendu Madame Florence MICHIELS, Substitut de l' Auditeur du travail, en son avis oral concernant la demande formulée en matière de discrimination concluant au fondement de celle-ci (pas de handicap mais discrimination sur base de l'état de santé).

Les débats ont été clos et l'affaire a été prise en délibéré à l'audience publicitaire le 12 juin 2017.

II. **OBJET**

Dans sa requête du 14 mars 2016, Madame P postule la condamnation de la R au paiement de :

- *À titre principal*, la somme de **20.520,43 € provisionnels** à titre d'indemnité de 6 mois de rémunération, vu la caractère discriminatoire de son licenciement, sur base de la loi du 10 mai 2007, à majorer des intérêts légaux et judiciaires et de dépens;

Elle demande au Tribunal de réserver à statuer sur le montant définitif de cette indemnité et d'ordonner à la R de produire les éléments probants permettant de fixer les primes d'assurances collectives, groupe et soins de santé, payées au moment du licenciement.

- *A titre subsidiaire*, la somme de **13.417,20 € provisionnels** à titre d'indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération en raison du caractère manifestement déraisonnable du licenciement, en application de la CCT n° 109, à majorer des intérêts légaux et judiciaires et de dépens.

III. **FAITS**

Le 5 janvier 2007, la R a engagé Madame P dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée, en qualité de « bibliothécaire adjointe »¹.

Par un courrier électronique du 13 mars 2007 adressé au service « Recrutement » de la R, Madame P a posé sa candidature au poste de « sous-titreur »².

D'autres contrats à durée déterminée ont ensuite été conclus, toujours pour la même fonction.

Le 10 novembre 2008, les parties ont conclu un contrat de travail à durée indéterminée, prenant cours à partir du 1er janvier 2009.

¹ Pièce 2 du dossier de la R

² Pièce 3 du dossier de la R

Par ce contrat, Madame P était engagée pour exercer la fonction de « bibliothécaire adjointe »³. En pratique, Madame P exerçait les tâches de sous-titrage.

Ce poste comprend la mise à l'antenne, en direct, des textes reprenant le contenu du Journal Télévisé de 19h30 à destination du public malentendant. Il comprend également, en journée, la réalisation de sous-titrage de documents préenregistrés.

Le contrat de travail à durée indéterminée signé entre les parties précise que « *le cocontractant marque son accord sur le fait qu'il puisse, selon les besoins du service, être appelé à effectuer des prestations professionnelles entre 20 heures et 6 heures du matin* ».

En août 2014, Madame P a présenté des troubles de la vue. Les examens poussés réalisés ont mis en évidence un **anévrisme cérébral**⁴. Vu le risque de rupture de l'anévrisme (aggravé par l'hypertension présentée), une lourde intervention (chirurgie du cerveau) a été réalisée à l'hôpital Erasme le 5 novembre 2014⁵ (clippage partiel de l'anévrisme).

L'examen de contrôle (artériographie cérébrale) réalisé le 1^{er} décembre 2014 a confirmé la persistance d'un reliquat (de l'anévrisme) de quelques millimètres sous le clip⁶, la zone demeurant donc fragile.

Compte tenu du caractère très lourd de l'opération, une reprise progressive du travail a été préconisée. La reprise du travail a été ainsi envisagée, mi-décembre 2014, à mi-temps⁷.

Lorsque Madame P a vu le conseiller en prévention-médecin du travail le 22 décembre 2014 en vue de la reprise du travail, celui-ci a constaté une tension toujours élevée⁸. Il a décidé de s'informer préalablement auprès du secteur thérapeutique afin de préciser les conditions de reprise du travail⁹. Dans l'intervalle, le conseiller en prévention-médecin du travail a ordonné la mise en congé maladie¹⁰.

Lors de l'examen suivant du 7 janvier 2015, le conseiller en prévention-médecin du travail a recommandé une reprise du travail à mi-temps¹¹.

Par un courrier du 12 février 2015, la R a confirmé à Madame P l'octroi d'un régime de mi-temps médical¹² :

³ Pièce 4 du dossier de la R.

⁴ Pièce 25 du dossier de Madame P

⁵ Pièce 26 du dossier de Madame P

⁶ Pièce 27 du dossier de Madame P

⁷ Pièce 28.1 du dossier de Madame P

⁸ Pièce 28.2. du dossier de Madame P

⁹ Pièce 28.3 du dossier de Madame P

¹⁰ Pièce 28.4. du dossier de Madame P

¹¹ Pièce 6 du dossier de Madame P

¹² Pièce 7 du dossier de la R.

*« Chère Madame,
Je vous confirme, pour la bonne tenue de votre dossier, qu'il vous a été octroyé un mi-temps médical, pour la période du 05/01/2015 au 04/02/2015 inclus.
Ce temps partiel médical a été presté à raison de trois jours semaine 1 et deux jours semaine 2.
Je vous prie de croire, chère Madame, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs. »*

Cette mesure temporaire (limitée à un mois) a été prolongée par décisions des 5 février 2015 ¹³et 5 mars 2015¹⁴.

Le 1er avril 2015, Madame P a remis un certificat médical du Docteur DW, mentionnant qu'afin d'éviter de la confronter à trop de stress, les prestations de Madame P devaient se concentrer sur les documentaires uniquement, et non sur le JT¹⁵.

Le 30 avril 2015, le docteur S, médecin du travail, a déclaré Madame P apte à la fonction à laquelle elle est occupée, à savoir « Technicienne sous-tirage ». Le médecin recommandait des horaires réguliers et administratifs (de 8 h à 18 h). La situation de Madame P devait être réévaluée un mois plus tard¹⁶.

Le 21 mai 2015, le docteur S a déclaré Madame P apte à la fonction à laquelle elle est occupée, à savoir « Technicienne sous-tirage ». Le médecin recommandait toutefois toujours des horaires réguliers et administratifs (de 8 h à 18 h)¹⁷.

Le 4 juin 2015, la R a invité Madame P à un entretien visant à lui faire connaître l'intention de la R de mettre fin à son contrat de travail.

Par un courrier recommandé du 15 juin 2015, la R a mis fin au contrat de travail de Madame P.

Le courrier de rupture du contrat de travail est rédigé comme suit ¹⁸:

*« Madame,
J'ai donc le regret de devoir vous signifier par ce courrier que nous devons mettre fin aux relations de travail qui vous lie à la R, et ce moyennant un préavis de licenciement de 7 mois et 9 semaines prenant cours le lundi 29 juin 2015.
Cette décision, pour laquelle vous avez été informée et entendue, est motivée par notamment, un profil et des disponibilités horaires qui ne correspondent plus aux attentes de la fonction de sous-tireur pour laquelle vous avez été spécifiquement engagée.
Je vous prie de croire, Madame, en mes sentiments les meilleurs ».*

¹³ Pièce 7 du dossier de Madame P

¹⁴ Pièce 8 du dossier de Madame P

¹⁵ Pièce 29 du dossier de Madame P

¹⁶ Pièce 12 du dossier de la R

¹⁷ Pièce 12 du dossier de la R

¹⁸ Pièce 14 du dossier de la R

Par courrier recommandé du 3 juillet 2015, Madame P a demandé à la R, sur pied des dispositions de la CCT n° 109, les motifs qui ont présidé à son licenciement¹⁹.

Le 7 juillet 2015, Madame P a remis un certificat médical justifiant son absence du 7 au 10 juillet 2015²⁰.

Le 10 juillet 2015, la R a répondu au courrier de Madame P en ces termes²¹ :

*« Chère Madame,
Je fais suite à votre courrier recommandé de ce 3 juillet 2015 par lequel vous demandez que vous soient précisés les motifs de votre licenciement. Vous invoquez l'application de la CCT n° 109.
Je me permets tout d'abord de vous faire remarquer que la R en tant qu'entreprise publique est expressément exclue du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires. Partant, la CCT n° 109 ne lui est pas applicable.
Néanmoins, également ainsi qu'en vertu d'une jurisprudence francophone constante, la R est indiscutablement tenue de motiver ses décisions de licenciement et elle s'y attache depuis plusieurs années.
Je relève donc, en l'occurrence, que le courrier qui vous a été adressé ce 15 juin est effectivement motivé par le constat que votre profil et vos disponibilités horaires ne correspondent plus aux exigences de la fonction pour laquelle vous avez été spécifiquement engagée. Il s'agit là de motifs sérieux liés aux nécessités de fonctionnement du service auquel vous étiez affectée et de l'entreprise.
Ces motifs vous ont par ailleurs été communiqués plus précisément lors d'une rencontre au cours de laquelle vous avez été entendue.
Je vous prie de croire, chère Madame, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs».*

Le 21 août 2015, Madame Deborah P a envoyé à la R un nouveau certificat médical couvrant la période du 20 août au 18 septembre 2015²².

Le 25 septembre 2015, la R a adressé un courrier à Madame P par lequel elle lui notifiait sa décision de mettre immédiatement fin au contrat de travail, moyennant le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis pour la période restant à courir²³.

¹⁹ Pièce 15 du dossier de la R

²⁰ Pièce 16 du dossier de la R

²¹ Pièce 17 du dossier de la R

²² Pièce 18 du dossier de la R

²³ Pièce 19 du dossier de la R

IV. **DISCUSSION**

1. Principes

1.1.

La **loi du 10 mai 2007** tendant à lutter contre certaines formes de discrimination a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 6, un cadre général pour lutter contre la discrimination. Elle est notamment applicable, en ce qui concerne les relations de travail (article 6, §2, 3°).

Les **critères protégés** sont les suivants: l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale (article 4, 4° de la loi).

Selon l'article 7 de la loi, toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

Par dérogation à cette disposition, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les domaines visés à l'article 5, § 1er, 4°, 5°, et 7°, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes (article 8§1).

En vertu de l'article 8§ 2, il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque :

une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;

l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

Au sens de la loi, la discrimination **visé les comportements suivants** (article 14):

la discrimination directe;
la discrimination indirecte;
l'injonction de discriminer;
le harcèlement;
un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée (voir ci-après 1.4.).

1.2.

Les articles 15 et suivants prévoient divers dispositifs de **protection** en cas de discrimination (nullité de la disposition en cause, protection contre une mesure préjudiciable en cas de plainte).

L'article 18 prévoit **l'indemnisation de la personne victime de discrimination**:

« §1. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation conformément à son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit:

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable _ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi;

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral 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; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°. »

1.3.

Les articles 27 et 28 de la loi règlent la question de la **charge de la preuve**. L'article 28 dispose que :

« § 1er. Lorsqu'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 n'y 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. »

Concernant cette disposition, la Cour Constitutionnelle a précisé :

« ...il convient avant tout de constater qu'il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Par conséquent elle doit démontrer que le défendeur a commis des actes ou loi anti-discrimination 2007 donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires.... Les faits doivent être suffisamment graves et pertinents. Il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites... »²⁴

La personne qui s'estime victime d'une discrimination doit invoquer des comportements ou des faits concrets et clairement définis émanant de personnes identifiables, desquels il est possible d'inférer qu'il y a bien eu discrimination.²⁵

Tant la preuve des faits qui permettent de présumer une discrimination que la preuve de l'absence de discrimination peuvent être rapportées par toutes voies de droit.

1.4.

La **notion d'handicap** n'est pas définie par la loi²⁶.

La jurisprudence européenne définit la notion de handicap comme «une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychique et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle »²⁷ et précise que « La circonstance que la personne concernée ne puisse accomplir son travail que de façon limitée ne constitue pas un obstacle à ce que l'état de santé de cette personne relève de la notion de « handicap ».²⁸

Le handicap suppose une atteinte à l'intégrité physique, psychique ou mentale du travailleur qui restreint durablement²⁹ ses capacités professionnelles mais l'origine du handicap est sans importance.³⁰

²⁴ CC 12 décembre 2009, n°17/2009

²⁵ Prés.TT Audenarde 5 juin 2008, T.G.R. 2008,316

²⁶ CT Bruxelles 9 janvier 2013, RG 2011/AB/668, consultable sur le site terra laboris.

²⁷ Arrêt Chacon Navas C.J.U.E 11/07/2006, c-13/05

²⁸ Arrêt Ring, C.J.U.E 11 avril 2013, C-335/11; voir aussi C.J.U.E.18 décembre 2014, C-354/13, J.T. 2015, p. 480.

²⁹ Voir notamment T.T. 16 septembre 2016, RG 14/13241/A.

³⁰ J.F NEVEN, Le droit européen de la non-discrimination: un impact décisif en faveur d'une obligation généralisée de reclassement professionnel ?, in Le maintien au travail de travailleurs devenus partiellement inaptes, AJPDS, Anthémis 2013, p 54.

Le handicap ne doit pas avoir atteint un certain seuil.³¹

Avant, le cas échéant, de licencier le travailleur affecté d'un handicap, l'employeur a l'obligation de mettre en place des aménagements raisonnables. ³²

L'article 4,12° de la loi du 10 mai 2007 définit ce qu'il faut entendre par « aménagements raisonnables » : il s'agit de « mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées. »

2. En l'espèce

2.1.

Madame P postule le paiement d'une indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération soit la somme de 20.520,43 € provisionnels en application de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007.

.Elle invoque avoir été victime d'une discrimination sur base de son état de santé/handicap.

2.2.

En vertu des règles relatives à la charge de la preuve en matière de discrimination, il appartient à Madame P de démontrer des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur un critère protégé, soit l'état de santé ou le handicap en l'occurrence.

2.3.

Le Tribunal estime qu'en l'espèce, il y a lieu de retenir la notion de **handicap**.

Il ressort en effet des éléments médicaux produits qu'il existe une atteinte physique **durable** dans le chef de Madame P, qui fait obstacle à sa pleine et effective participation à la vie professionnelle, puisqu'elle ne pouvait plus exercer sa fonction de « sous-titreuse » dans les mêmes conditions.

Il demeure une partie à jamais fragile de l'artère en bordure du clip posé, susceptible de se rompre, notamment en cas de pression artérielle répétée (le stress est donc à éviter). Il n'y a pas de guérison possible.

³¹ J.F. NEVEN, La dissolution du contrat de travail pour cause d'incapacité définitive: vers une obligation préalable de reclassement, in Les trente ans de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, Jeune Barreau de Bruxelles, 2008, p187.

³² CT Bruxelles 9 janvier 2013, J.T.T. 2013, 138

Cette atteinte physique durable, constatée par le médecin du travail-conseiller en prévention, a conduit celui-ci à recommander une mesure de prévention et de protection, portant sur les horaires de travail, limités à la période de 8 à 18h. Ceci avait pour effet de permettre à Madame P d'éviter de subir le stress du rush de la clôture des sous-titrages pour le J.T. Cette mesure n'était pas limitée dans le temps.

Cette limitation à l'horaire de Madame P constituait donc un aménagement raisonnable recommandé par le conseiller en prévention.

Or, la discrimination peut résulter, conformément à l'article 14 de la loi, d'« *un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée* ».

Dès lors que la R a refusé de mettre en place l'horaire suggéré par le conseiller en prévention de manière durable (l'horaire a été appliqué pendant une période limitée mais la R a licencié Madame P parce qu'elle estimait qu'il n'était pas possible de respecter cet horaire tel que suggéré par le médecin du travail au regard de la fonction exercée), il y a lieu de considérer qu'il y a eu traitement discriminatoire à l'égard de Madame P.

2.4.

Il appartient par conséquent à la R de prouver que ce traitement était justifié par des « exigences professionnelles essentielles et déterminantes » en application de l'article 8 de la loi.

Les exigences essentielles et déterminantes s'apprécient au regard de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et reposent sur un objectif légitime et sont proportionnées par rapport à celui-ci (article 8§2).

La R justifie le licenciement de Madame P par « *un profil et des disponibilités horaires qui ne correspondent plus aux attentes de la fonction de sous-titreur* » pour laquelle elle a été spécifiquement engagée.

La R justifie ainsi le licenciement par les exigences propres à la fonction exercée, qui imposent une présence au-delà de 18h. Elle fait valoir une désorganisation du service.

Le Tribunal considère que la R ne rapporte pas la preuve de la justification pour des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

Elle ne prouve pas qu'il n'était pas possible d'organiser le service où sont occupés tous les « bibliothécaires-adjoints » qui exercent la fonction de sous-titreur de manière à ce que Madame P ne travaille que pendant la tranche horaire 8- 18h. Le sous-titrage n'impliquait pas uniquement le JT du soir. Il y avait également les documentaires préenregistrés.

Il résulte de la pièce 21 du dossier de la R que l'équipe de sous-titrage est composée de 9 personnes.

Aucune information concrète n'a été fournie sur la manière dont le travail est organisé au sein de cette équipe.

Aucune pièce n'a été déposée prouvant qu'il n'était pas possible de poursuivre avec l'horaire aménagé de 8-18h pour Madame P.

La R ne prouve pas non plus qu'il n'était pas possible, le cas échéant, d'occuper Madame P dans le cadre d'une autre tâche correspondant à la fonction reprise dans son contrat de travail « bibliothécaire-adjoint » au sein de la R ou même à une autre fonction qui entrerait dans ses compétences.

La R n'apporte donc pas la preuve que les aménagements suggérés apportaient une charge déraisonnable.

Le fait que la R exerce des missions de service public ne la dispense pas de respecter ses obligations en matière de bien-être au travail et de non-discrimination au travail.

Il s'agit d'une entreprise de grande taille et elle ne démontre pas qu'elle ne pouvait organiser le travail de Madame P de manière différente sans grever le budget relatif à ses missions de service public.

Le licenciement de Madame P n'a donc pas un objectif légitime. Le Tribunal estime dès lors que la discrimination est établie.

Par conséquent, la R sera condamnée à payer à Madame P une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération, soit la somme **20.520,43 € provisionnels**.

2.5.

Madame P a toutefois demandé au Tribunal de réserver à statuer sur le montant définitif de cette indemnité et d'ordonner à la R de produire les éléments probants permettant de fixer les primes d'assurances collectives, groupe et soins de santé, telles que payées au moment du licenciement.

Ces éléments n'ayant pas été produits par la R dans le cadre de la présente procédure, il y a lieu de faire droit à la demande de Madame P.

2.6.

11 n'y a pas lieu d'examiner la demande subsidiaire formulée dans le cadre de la CCT n°109 vu qu'il a été fait droit ci-avant à la demande principale.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,**

Après avoir entendu Madame Florence MICHIELS, Substitut de l'Auditeur du travail, en son avis partiellement conforme, donné oralement à l'audience du 12 juin 2017;

Déclare la demande recevable et fondée;

En conséquence, condamne la R à payer à Madame P la somme de **20.520,43 € provisionnels** à titre d'indemnité équivalente à 6 mois de rémunération en application de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007, augmentée des intérêts légaux à partir du 25 septembre 2015 et des intérêts judiciaires à partir du 14 mars 2016;

Ordonne à la R de produire les éléments relatifs aux assurances (hospitalisation, de groupe et soins de_ santé) dont bénéficiait Madame P lors de son licenciement, en vue de l'évaluation définitive de l'indemnité due en application de la loi du 10 mai 2007;

Ordonne la réouverture des débats à l'audience publique de la 3ème chambre du tribunal du 27 novembre 2017 à 13h30, siégeant Place Poelaert, 3 à 1000 Bruxelles, salle 0.5 aux fins de permettre à Madame P d'effectuer les éalculs nécessaires en vue de déterminer le montant définitif de son indemnité et à la R d'examiner ce calcul;

Détermine comme suit le calendrier d'échange des pièces et des observations des parties conformément à l'article 775 du Code judiciaire :

Madame P déposera ses conclusions et ses pièces au greffe et les communiquera à la R pour le 29 septembre 2017 au plus tard,

LA R déposera ses conclusions en réplique et ses pièces au weffe et les communiquera à Madame P pour le 27 octobre 2017 au plus tard;

Réserve les dépens.

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

Pascale BERNARD,
Freddy BERGER,
Pascal DETIENNE,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

et prononcé à l'audience publique extraordinaire du 25-08-2017
à laquelle était présents :

Pascale BERNARD
Olivier SIBILLE,

Juge, assistée par
Greffier,