

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES DU 31 JANVIER 2023

Quatrième chambre

Madame D. L. , domiciliée à (...),
N° R.N. (...),
partie appelante au principal et intimée sur incident,
représentée par Maître Cédric NAUD, avocat à 1340 OTTIGNIES-LOUVAIN-LA-NEUVE,

contre

La S.A. R P L., inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°(...) et dont le siège social est établi à (...),
partie intimée au principal et appelante sur incident,
représentée par Maître Etienne PIRET loco Maître Etienne LEHMANN, avocat à 1150 WOLUWE-SAINT-PIERRE,

en présence de :

LE CENTRE INTERFEDERAL POUR L'EGALITE DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS, en abrégé UNIA, établissement public, dont le siège social est établis à 1000 BRUXELLES, rue Royale 138,
partie en intervention volontaire,
représentée par Maître Camille LORGEUX loco Maître Sophie REMOUCHAMPS, avocate à 1050 BRUXELLES,

I. LES FAITS

La S.A. R. P. L. exploite une maison de repos. Le 7 septembre 2015, elle a communiqué au Forem une offre d'emploi en vue du recrutement d'un ou une secrétaire de direction. Le profil spécifiait l'exigence d'une parfaite maîtrise de l'outil informatique. L'offre indiquait comme personne de contact : madame C.

Cette offre d'emploi a été transmise par le Forem à madame D. L. le 9 septembre 2015.

Par un courriel du 11 septembre 2015 adressé à madame C. comme indiqué dans l'offre, madame L. a posé sa candidature auprès de la S.A. suite à cette offre d'emploi. Son curriculum vitae (CV) indiquait son âge : 52 ans.

Le 12 septembre 2015, madame C. lui a adressé en réponse le courriel suivant :

« Aussi plus de 50 ans.
Connaissance informatique bof, bof.

Et signe son mail ci-dessous « Mme »

Soit non. »

Le 14 septembre 2015, madame C. lui a adressé un nouveau courriel en ces termes :

« Je suis désolée mais vous avez reçu de ma part un mail qui ne vous était pas destiné. Je vous présente mes excuses pour cette erreur.

Je fais un premier tri dans les candidatures pour l'instant mais il est aussi possible au regard des curriculum que nous recevons que nous changions nos critères.

Au départ, nous recherchons quelqu'un qui a de très bonnes connaissances en informatiques.

Et donc, je n'élimine pas d'office votre candidature.

J'ai noté dans mon mail que vous signez « Mme » (vous l'avez également noté dans votre lettre de motivation), juste pour votre information, ce n'est pas correct.

Que ce soit par écrit ou par téléphone, on se limite au prénom et au nom de famille.

Encore toutes mes excuses pour cette erreur. »

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame D. L. a demandé au tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre:

- de constater qu'elle a fait l'objet de discrimination, au sens de la loi du 10 mai 2007, dans une procédure d'embauche,
- de condamner la S.A. au paiement d'une somme de 11.351,28 euros à titre d'indemnité de discrimination, correspondant à six mois de rémunération brute, à majorer des intérêts et des frais et dépens de l'instance.

Par un jugement du 19 février 2019, le tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, a décidé ce qui suit :

« Dit la demande recevable et partiellement fondée

Condamne la SA R. P. L. à payer, à Madame L., la somme de 650€ à titre d'indemnisation forfaitaire de son préjudice moral, outre les intérêts au taux légal à dater du 12/9/2015

Condamne la partie défenderesse aux frais et dépens en ce compris l'indemnité de procédure liquidée d'office à 1320€

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant tout recours et sans caution »

III. LES APPELS, L'INTERVENTION VOLONTAIRE ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

1. L'appel principal de madame D. L.

Madame D. L. interjette un appel limité au montant des dommages et intérêts, limité par le tribunal du travail à 650 euros.

Madame D. L. demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, du 19 février 2019 sur ce point et de condamner la S.A. à lui payer un montant de 5.675,64 euros à titre d'indemnité anti-discrimination, à majorer des intérêts et des frais et dépens.

2. L'appel incident de la S.A.

La S.A. interjette appel incident du jugement en ce qu'il a reconnu la discrimination et l'a condamnée à indemniser madame D. L. .

3. L'intervention volontaire de UNIA

UNIA intervient volontairement aux fins de demander à la cour de :

- confirmer le jugement attaqué en ce qu'il a reconnu la discrimination ;
- le réformer en ce qu'il a fait application, pour fixer l'indemnité forfaitaire, de l'article 18, § 2, 1°, la limitant à 650 euros ;
- faire droit à la demande de madame D. L. visant la condamnation de la S.A. à lui payer l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 18, § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007, à majorer des intérêts.

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de madame D. L. a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 12 juin 2019.

L'appel principal a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

L'appel incident est recevable également, pour avoir été interjeté par la S.A. dans ses premières conclusions d'appel.

L'intervention volontaire de UNIA, par requête du 22 août 2019, est recevable pour les motifs qui seront précisés ci-dessous.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 14 octobre 2019, prise d'office.

Chaque partie a déposé ses conclusions ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 14 décembre 2022 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La recevabilité de l'intervention volontaire de UNIA

L'intervention volontaire de UNIA est recevable.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

En vertu de l'article 812, alinéa 2, du Code judiciaire, l'intervention tendant à obtenir une condamnation, dite intervention agressive, ne peut s'exercer pour la première fois en degré d'appel. A contrario, l'intervention conservatoire, qui ne tend pas à obtenir une condamnation, peut s'exercer pour la première fois en degré d'appel.

En l'espèce, l'intervention de UNIA, exercée pour la première fois en degré d'appel, tend uniquement à soutenir la demande originaire et l'appel de madame D. L. . UNIA ne demande aucune condamnation distincte de celle demandée par madame D. L. . Elle ne demande pas que l'indemnité due à madame D. L. soit portée à six mois, contrairement à ce que la S.A. affirme faussement. Il s'agit donc d'une intervention conservatoire.

Conformément à la règle qui vient d'être rappelée, cette intervention conservatoire, exercée pour la première fois en degré d'appel, est recevable.

2.

UNIA justifie également de l'intérêt à agir requis par l'article 17, alinéa r, du Code judiciaire.

En effet, l'article 29, § 1er, de loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination habilite UNIA à ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la loi donnerait lieu.

Cette habilitation revêt une double portée :

- D'une part, elle attribue à UNIA une action d'intérêt collectif pour défendre l'application de la loi. Le législateur a ainsi reconnu à UNIA un intérêt propre et direct à agir pour l'application de la loi. UNIA n'agit pas ici pour représenter une personne physique victime de discrimination, mais bien en son propre nom et pour son propre compte, en défense de l'intérêt collectif dont le législateur lui a confié la sauvegarde¹.
- D'autre part, elle permet à UNIA d'agir pour le compte de la victime d'une discrimination, pour autant que celle-ci ait marqué son accord². En l'occurrence, madame D. L. a donné son accord écrit³

Il ressort de la requête en intervention volontaire que UNIA entend agir à ce double titre : en vue de soutenir l'application correcte de la loi, en particulier son article 18 (détermination du montant de l'indemnité forfaitaire) et au soutien de l'appel de madame D. L. , comme la loi le lui permet.

¹ F. BOUQUELLE, « L'action en cessation de discrimination en droit social », Quinze années d'application des lois anti-discrimination, D. Castiaux, dir., Limal, Anthémis, 2022, p. 61 et 65.

² Article 31 de la loi

³ Pièce 1 du dossier de la S.A

Cette intervention est recevable.

2. L'admissibilité des preuves produites par madame D. L.

Les preuves produites par madame D. L. sont admissibles.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Les prétentions de madame D. L. reposent sur une pièce capitale : le courriel envoyé par madame C. à madame L. le 12 septembre 2015 en réponse à sa candidature.

C'est à tort que la S.A. soutient que cette pièce ne pourrait pas être produite au motif que ce courriel a été envoyé par erreur par madame C. à madame L. et que madame C. n'a pas consenti à ce que madame L. en prenne connaissance.

Il est manifeste, en effet, que c'est par erreur que madame C. a envoyé à madame D. L. un courriel qu'elle destinait à un membre de la direction de la S.A. Madame C. le lui a néanmoins bel et bien envoyé ; madame L. n'en a pas pris connaissance par un quelconque moyen illicite ni déloyal.

La production de cette pièce n'est pas « constitutive d'infraction pénale » et l'action de madame D. L. n'est pas fondée sur une information obtenue en violation des règles constitutionnelles et supranationales relatives à la protection de la vie privée et au secret des correspondances et des communications téléphoniques, comme le prétend la S.A. avec audace.

En première instance, la S.A. elle-même a produit ce courriel, sans invoquer aucune irrégularité à cet égard. La pièce n'a donc, à l'évidence, pas été obtenue en violation des dispositions citées par la S.A., mais bien produite régulièrement et volontairement par la S.A. elle-même.

Le moyen qu'elle soulève à présent devant la cour du travail est dès lors manifestement dépourvu de tout fondement. Ceci clôt la discussion au sujet de la production de cette pièce, sans qu'il soit utile pour la cour de suivre la S.A. dans les circonvolutions de son raisonnement à ce sujet.

Il en va de même pour ce qui concerne la pièce 8 du dossier de madame D. L. (attestation de madame H faisant état d'un autre courriel, envoyé par erreur par madame C. à madame H).

3. La discrimination à l'embauche

La S.A. a commis une discrimination à l'embauche fondée sur l'âge de madame D. L. .

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

3.1. Bref rappel des principes

1.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination s'applique notamment aux relations de travail, en ce compris les conditions d'accès à l'emploi, y compris la fixation et l'application des critères de sélection et des voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement⁴.

Dans les matières qui relèvent de son champ d'application, cette loi interdit toute forme de discrimination fondée sur l'un des critères protégés par la loi. Parmi ces critères figure l'âge⁵.

⁴ Article 5, § 2, 1° de la loi

⁵ Articles 3 et 14 de la loi

On entend par discrimination (plus précisément discrimination directe) un traitement défavorable appliqué à une personne sur la base d'un critère protégé — notamment l'âge — à moins que ce traitement défavorable puisse être justifié conformément à la loi⁶.

En présence d'un traitement défavorable — en l'espèce un refus d'embauche — le juge vérifiera en premier lieu si ce traitement est fondé sur un critère protégé — en l'occurrence l'âge. Si le traitement défavorable a plusieurs causes, il suffit que l'une d'elles soit en lien avec un critère protégé pour conférer au traitement un caractère discriminatoire, à moins qu'il ne soit dûment justifié.

2.

Lorsqu'un traitement défavorable est fondé sur un critère protégé, ce traitement n'est pas constitutif de discrimination s'il est justifié conformément à la loi. Celle-ci précise qu'un traitement défavorable fondé sur l'âge peut uniquement être justifié par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes⁷.

Il ne peut être question d'exigences professionnelles essentielles et déterminantes que lorsque :

- une caractéristique déterminée, liée au critère protégé — en l'occurrence l'âge — est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées ;
- et, en outre, l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

Il appartient à l'employeur qui a refusé l'embauche en raison (entre autres) de l'âge du ou de la candidat(e) de démontrer que ce refus est justifié par une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

3.

La charge de la preuve de la discrimination est partagée entre les parties : lorsqu'une personne qui s'estime victime de discrimination établit devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, en l'occurrence l'âge, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination⁸. L'employeur qui invoque l'existence d'une justification doit en apporter la preuve en fait.

3.2. Application des principes en l'espèce

1.

Madame D. L. s'est portée candidate à un emploi salarié au service de la S.A. Elle a reçu, en réponse, le courriel reproduit ci-dessus, dont il ressort que sa candidature a été écartée pour trois motifs :

- son âge : (« aussi plus de 50 ans »)
- ses connaissances informatiques perçues négativement, sur la base de son CV (« bof, bof »)
- une présentation écrite jugée incorrecte (signe son courriel en faisant précéder son nom de « Mme »).

L'âge est, expressément, l'un des motifs de l'écartement de sa candidature. Il s'agit même de son motif principal. Ceci se déduit d'une part du fait que c'est le premier motif indiqué, et d'autre part de la circonstance que dans le cadre de la même offre d'emploi, la S.A. a écarté une autre candidate, H., pour

⁶ Article 4, 6° et 7° de la loi

⁷ Article 8, §§ 1 et 2 de la loi.

⁸ Article 28, § 1er, de la loi, tel qu'il est interprété par la jurisprudence, voy. Cass., 18 décembre 2008, R.G. n° C.06.0351.F ; C. const., arrêt n° 39/2009 du 11 mars 2009, B.52

le motif qu'« elle ne met pas son âge mais plus de 50 ans »⁹. Le courriel qui écarte la candidature de madame L. y fait d'ailleurs implicitement référence : « Aussi plus de 50 ans »¹⁰.

Le refus d'embaucher madame D. L. est donc en lien avec le critère protégé de l'âge.

Conformément aux principes exposés ci-dessus, il incombe à la S.A. de démontrer que le refus d'embaucher madame D. L. en raison, notamment, de son âge, est fondé sur des exigences professionnelles essentielles et déterminantes liées à l'âge. Or, la S.A. n'avance aucun argument à ce sujet. La S.A. ne justifie dès lors pas le traitement défavorable infligé à madame D. L. en raison, notamment, de son âge.

2.

Les arguments avancés par la S.A. pour sa défense ne convainquent pas la cour.

Premièrement, la S.A. fait valoir qu'elle embauche régulièrement des travailleurs âgés de plus de 50 ans, ce qui lui permettrait d'établir qu'elle ne suit pas une « ligne de conduite » consistant à refuser de recruter des travailleurs ayant atteint cet âge.

Sans qu'il soit nécessaire de vérifier ce qu'il en est en fait, il suffit d'observer que pour le recrutement litigieux, non seulement madame D. L. , mais également une autre candidate, H¹¹, ont été écartées notamment en raison de leur âge. En tout état de cause, la loi du 10 mai 2007 n'interdit pas seulement, en matière de recrutement, les politiques de recrutement discriminatoires appliquées à un certain nombre de candidats ; elle interdit également tout acte discriminatoire, fût-il applicable à une seule candidate.

À supposer que la S.A. n'ait pas coutume d'adopter une politique de recrutement discriminatoire — ce que la cour du travail n'a pas examiné en fait — ceci n'excuserait pas l'acte discriminatoire qu'elle a commis à l'égard de madame D. L. .

Deuxièmement, la S.A. insiste longuement sur les deux autres motifs pour lesquels elle n'a pas engagé madame D. L. , à savoir la faiblesse (supposée) de ses aptitudes en matière informatique et l'usage inapproprié du titre de civilité (« Mme ») pour signer un courriel électronique.

Cette argumentation n'est pas pertinente, puisqu'en présence d'un traitement défavorable fondé sur plusieurs mobiles, il suffit que l'un d'entre eux soit en lien avec un critère protégé pour que le traitement défavorable soit discriminatoire (à moins qu'il ne soit dûment justifié). Or, en l'espèce, l'âge de madame D. L. constitue indubitablement l'un des motifs pour lesquels la S.A. a repoussé sa candidature. Il s'agit même du motif principal, pour les raisons déjà précisées.

Enfin, la S.A. soutient que la discrimination n'a pas été commise par elle, mais bien par madame C., dont les actes ne l'engageaient prétendument pas.

La S.A. a confié à cette personne la mission de recevoir et de traiter les candidatures suite à l'offre d'emploi publiée via le Forem. Ceci se déduit du courriel adressé par la directrice de la S.A. au Forem, par lequel celle-ci a demandé au Forem de faire passer une annonce pour le recrutement d'un secrétaire de direction et a précisé que le CV et la lettre de motivation des candidats devraient être envoyés à C. Dans son courriel adressé le 12 juillet 2016 à l'organisation syndicale de madame D. L. en réaction à la procédure judiciaire intentée par madame D. L. contre la SA (et non contre C.), madame C. s'est encore exprimée au nom et pour le compte de la S.A. Dans ses conclusions de première instance, la S.A. a reconnu avoir confié à madame C. la mission de comparer les lettres de motivation, de trouver le profil idéal, de faire un premier tri dans les candidatures et d'en faire part à la directrice à qui reviendrait le choix.

⁹ Pièce 8 du dossier de madame D. L.

¹⁰ C'est la cour qui souligne

¹¹ Pièce 8 du dossier de madame D. L.

Le statut de madame C. au sein de la S.A. et, partant, le cadre juridique de cette mission n'ont pas été explicités par la S.A. Quel que soit ce statut, la S.A. est engagée par les actes posés par madame C. sur les bases juridiques suivantes :

- soit directement, en vertu de l'article 61, § r, du Code des sociétés, par un acte posé par son organe, à supposer que madame C. ait eu cette qualité ;
- soit en qualité de commettant, en vertu de l'article 1384, alinéa 5, de l'ancien Code civil, à supposer que madame C. ait agi en tant que préposée sous l'autorité de la S.A. ;
- soit en qualité de mandant ou, à tout le moins, de mandant apparent, en vertu des articles 1991 et suivants de l'ancien Code civil, si madame C. n'était ni organe, ni préposée de la S.A. Il est en effet manifeste, sur la base des pièces déjà citées, que madame C. a reçu, au minimum en apparence du fait de la S.A., le pouvoir d'agir au nom et pour le compte de celle-ci.

Quelle que soit la base juridique retenue, la circonstance que madame C., en agissant pour le compte de la S.A., a commis une illégalité, n'empêche pas que la S.A. soit engagée par son fait.

De surcroît, la S.A. a fait sien le rejet de la candidature de madame D. L. , d'abord exprimé par madame C. dans son courriel du 12 septembre 2015. La S.A. n'a en effet donné aucune autre suite à la candidature de madame D. L. . Ce courriel n'est qu'une manifestation ou un moyen de preuve de la discrimination ; celle-ci consiste en le rejet de la candidature de madame D. L. en raison, entre autres, de son âge, et est indubitablement le fait direct de la S.A.

La discrimination est dès lors établie.

4. L'indemnisation due à madame D. L.

La S.A. doit payer à madame D. L. 5.675,64 euros brut à titre d'indemnité pour discrimination.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

L'article 18 de la loi du 10 mai 2007 est rédigé comme suit :

« Art. 18. § 1er. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de 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 :

r 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°. »

2.

Cette disposition, en son premier paragraphe, permet à la victime de discrimination de choisir entre une indemnisation du dommage réellement subi (à charge pour elle d'en apporter la preuve) et une indemnisation forfaitaire.

Le second paragraphe détermine le montant de l'indemnité forfaitaire, lorsque la victime a opté pour ce mode d'indemnisation. Cette disposition distingue deux régimes (1° et 2°), selon que la discrimination a eu lieu dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale (2°) ou dans un autre cadre (1°).

En l'espèce, la discrimination a eu lieu dans le cadre des relations de travail. C'est dès lors à tort que le jugement attaqué a fait application des règles fixées au 1°, alors qu'elles ne sont applicables qu'aux discriminations ayant eu lieu en dehors des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale. Le jugement sera réformé sur ce point.

Il y a lieu d'appliquer les règles fixées au 2°. Sous réserve d'une hypothèse qui n'est pas rencontrée en l'espèce¹², cette disposition énonce le principe selon lequel l'indemnisation forfaitaire pour le dommage causé par la discrimination équivaut à six mois de rémunération brute et couvre le dommage matériel et moral. Par dérogation, si l'employeur démontre que le traitement défavorable aurait également été adopté en l'absence de discrimination, l'indemnisation forfaitaire est limitée à trois mois de rémunération brute.

En l'espèce, madame D. L. , avec le soutien de UNIA, réclame la condamnation de la S.A. à lui payer une indemnité correspondant à trois mois de rémunération brute sur la base de l'article 18, § 2, 2° de la loi. Cette demande est fondée. Dans le respect du principe dispositif, il n'y a pas lieu d'examiner si elle aurait pu prétendre à une indemnité équivalente à six mois de rémunération.

3.

La question préjudicielle que la S.A. demande à la cour du travail de poser à la Cour constitutionnelle n'est pas sensée, car elle se fonde sur une interprétation erronée de l'article 18, § 2, de la loi, selon laquelle une personne victime de discrimination dans le cadre des relations de travail pourrait réclamer à l'employeur une indemnité fondée soit sur le 1°, soit sur le 2° de l'article 18, § 2, de la loi. En réalité, seul le 2° est susceptible de s'appliquer.

La cour du travail ne posera donc pas cette question, comme le lui permet l'article 26, § 2, alinéa 3, de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties ;

Déclare les appels recevables ;

Déclare l'intervention volontaire de UNIA recevable et fondée ;

¹² Si le préjudice matériel résultant d'une discrimination peut être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15

Confirme le jugement attaqué en ce qu'il a décidé que la S.A. a commis une discrimination à l'encontre de madame D. L. en écartant sa candidature en raison de son âge ;

Réforme le jugement attaqué en ce qu'il s'est prononcé sur l'indemnisation ;

Statuant à nouveau sur ce point, condamne la S.A. à payer à madame D. L. 5.675,64 euros à titre d'indemnité pour discrimination, à majorer des intérêts calculés aux taux légaux depuis le 12 septembre 2015 ;

Condamne la S.A. à payer à madame D. L. les dépens de l'instance d'appel, liquidés jusqu'à présent à :

- 1.080 euros à titre d'indemnité de procédure,
- 20 euros à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE, présidente de chambre,
B. CHARPENTIER, conseiller social au titre d'employeur,
O. VALENTIN, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de S. RYCKEBOER, greffier assumé

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 31 janvier 2023, où étaient présents :

F. BOUQUELLE, présidente de chambre,
S. RYCKEBOER, greffier assumé