

# **COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES DU 2 AVRIL 2025**

Quatrième chambre

1. Le Centre Interfédéral pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le racisme et les discriminations, en abrégé UNIA, inscrit auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0548.895.779 et dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, rue Royale 138, première partie appelante,

2. Madame M. D. , domiciliée à (...)  
RDC, N° R.N. : (...),  
deuxième partie appelante, comparaisant en personne

représentées pour la première partie appelante et assistée pour la seconde partie appelante par Maître Anne-Valérie MICHAUX, avocate à 1200 WOLUWE-SAINT-LAMBERT,

contre

La S.A. A. E R. L. I., inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°(...) et dont le siège social est établi à (...),  
partie intimée, comparaisant en personne par son administrateur-délégué, monsieur C. L. ,  
assistée par Maître Caroline DELATTE, avocat à 6000 CHARLEROI,

I. La procédure devant la cour du travail

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement attaqué rendu le 2 février 2021 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. 19/1422/A)
- la requête d'appel reçue le 21 octobre 2021 au greffe de la cour
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 5 mars 2025.

Monsieur Henri Funck, magistrat suppléant, a donné son avis partiellement conforme oralement à l'audience du 5 mars 2025, auquel la partie intimée a répliqué verbalement.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire. L'appel est recevable.

## II. Le jugement dont appel

Unia et madame M. D. ont demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles ce qui suit:

« - déclarer les demandes recevables et fondées

- constater la violation de la Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la Convention des Nations unies du 13 décembre 2006 relative aux droits des personnes handicapées relèvent en effet des missions d'Unia ;

-en conséquence, condamner la défenderesse :

· à payer à Madame D. un montant de 10.838,46 EUR net à titre de dommages et intérêts en raison de la discrimination dont elle a été victime ;

· à payer à Unia un montant de 10.000 EUR net à titre de dommages et intérêts en raison de l'atteinte aux intérêts immatériels et collectifs qu'elle défend ;

Les montants susvisés doivent être majorés des intérêts légaux et judiciaires depuis le jour où ils sont dus et jusqu'au parfait paiement.

-condamner la défenderesse au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée 1.080 EUR au bénéfice de Madame D. et 1.080 EUR au bénéfice d'Unia ainsi que la contribution au fond BAJ (soit 20 EUR);

-déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours, sans caution ni cantonnement ».

La s.a. A. E. R. L.I. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles ce qui suit :

« DIRE la demande recevable mais non fondée.

DEBOUTER les parties demanderesses de l'ensemble de leurs prétentions.

CONDAMNER les parties demanderesses, solidairement, aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, à augmenter des intérêts judiciaires au taux légal à dater dudit jugement jusqu'au parfait paiement, liquidés comme suit:

- Indemnité de procédure : 2.400 € ».

Par un jugement du 2 février 2021 (R.G. n° 19/1422/A), le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare les demandes recevables mais non fondées.

Déboute Madame M. D. de sa demande de dommages et intérêt en raison de discrimination.

Débouté le CENTRE INTERFÉDÉRAL POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS (UNIA) de sa demande de dommages et intérêt en raison de l'atteinte aux intérêts immatériels et collectifs qu'elle défend.

Condamne Madame M. D. et le CENTRE INTERFÉDÉRAL POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS (UNIA) solidairement à supporter leurs propres dépens et aux dépens de la procédure de la S.A. A. E.R.L.I. fixé à 2.400,00 €.

Condamne Madame M. D. et le CENTRE INTERFÉDÉRAL POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS (UNIA) solidairement au paiement de la somme de 20,00 euros à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (loi du 19 mars 2017).

Constate que le jugement est exécutoire ».

### III. Les demandes en appel

L'objet de l'appel d'Unia et de madame M. D. et leurs demandes

Unia et madame M. D. demandent à la cour du travail ce qui suit :

Donner acte aux appelantes du dépôt de la présente requête d'appel ;

Dire le présent appel recevable et fondé et, en conséquence, réformer le jugement du Tribunal du travail francophone de Bruxelles du 2 février 2021 rendu dans le dossier portant le numéro de rôle RG 19/1422/A et dès lors, déclarer lés demandes des appelantes recevables et fondées et en conséquence :

o constater la violation de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la Convention des Nations unies du 13 décembre 2006 relative aux droits des personnes handicapées relèvent en effet des missions d'Unia;

o En conséquence, condamner l'intimée :

- o A titre principal :
  - . à payer à Madame D. un montant de 10.838,46 EUR net (6 mois) à titre de dommages et intérêts en réparation de chacune des discriminations directes dont elle a été victime, soit, au total, un montant de 32.515,38 EUR net;
  - . à payer à Unia un montant de 10.000 EUR net à titre de dommages et intérêts en raison de l'atteinte aux intérêts immatériels et collectifs qu'elle défend ;
- o A titre subsidiaire :
  - . à payer à Madame D. un montant de 5.419,23 EUR net (3 mois) à titre de dommages et intérêts en réparation de chacune des discriminations directes dont elle a été victime, soit, au total, un montant de 16.257,69 EUR nets;
  - . à payer à Unia un montant de 10.000 EUR net à titre de dommages et intérêts en raison de l'atteinte aux intérêts immatériels et collectifs qu'elle défend ;

Les montants susvisés doivent être majorés des intérêts légaux et judiciaires depuis le jour où ils sont dus et jusqu'au parfait paiement.

Condamner en outre l'intimée au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris les indemnités de procédures liquidées comme suit :

- o Pour Madame D. : 3.000 EUR (montant de base) par instance ;
- o Pour Unia : 1.350 EUR (montant de base) par instance.

° Si, par impossible, les demandes des appelantes devaient être déclarées irrecevables et/ou non fondées, accorder que les appelantes ne soient condamnées qu'au paiement des indemnités de procédure minimales pour chaque instance, étant :

. Pour Madame D. : 1.500 EUR (montant minimal) par instance ;  
Pour Unia : 750 EUR (montant minimal) par instance ».

Les demandes en appel de la s.a. A. E.R.L.I.

la s.a. A. E.R.L.I. demande à la cour du travail ce qui suit :

« DIRE l'appel non fondé.

DEBOUTER les parties appelantes de l'ensemble de leurs prétentions et confirmer le Jugement dont appel.

CONDAMNER les parties demanderesses, solidairement, aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure d'appel, à augmenter des intérêts judiciaires au taux légal à dater dudit jugement jusqu'au parfait paiement, liquidés comme suit :

- Indemnité de procédure : 7.500€ (montant maximal) ».

#### IV. Les faits

La sa A. E.R.L.I. est une entreprise familiale qui exploite deux magasins spécialisés dans la vente d'articles de montagne, d'escalade, d'alpinisme et randonnée, situés à I. et à W. ainsi qu'une boutique de vente en ligne. Elle occupe entre 10 et 20 employés dans le cadre de contrats à durée déterminée et à durée indéterminée ainsi que 3 indépendants.

Madame D. , née le 3 novembre 1987, souffre d'une surdité congénitale pour laquelle elle bénéficie d'un implant cochléaire depuis 1999 lui permettant d'atteindre un seuil d'intelligibilité de 75 % (voir le rapport médical du docteur Govaerts du 22 octobre 1999).

Elle a postulé en septembre 2016 pour une offre d'emploi de conseiller en vente auprès du magasin d'I. qui dispose de trois responsables : monsieur C., madame S. et monsieur C..

Dans sa lettre de motivation, elle a fait part de ses diplômes ( ducation physique, architecte d'intérieur et gestion des ressources humaines) et de son parcours sportif et a terminé sa lettre en exprimant que : «j'aspire à pouvoir m'investir dans le milieu du sport de montagne et en l'occurrence chez L.   mi-temps et serait disposée dès fin juin ». Le régime de travail à mi-temps s'explique par le fait qu'elle est en incapacité de travail reconnue par sa mutuelle et qu'elle est autorisée à travailler à raison de 22h par semaine.

L'offre d'emploi renseigne les tâches suivantes :

- « - Assister le gérant du point de vente pour la gestion quotidienne des stocks et des réassortiments.
- L'étiquetage des articles lors des livraisons.
- Il veille à ce que les rayons soient soignés et à jour en fonction des articles disponibles en stock magasin.
- Il est attentif à la bonne tenue du magasin et des vitrines ainsi qu'à leur actualisation.
- La gestion de la caisse et des paiements.
- L'encodage et le suivi des commandes et des SAV (coordination du processus avec les services après-ventes des fournisseurs) ».

Après avoir eu un entretien avec monsieur C. et monsieur C., responsables du magasin d'I. comme madame S., il fut demandé à madame D. d'accomplir une journée «à l'essai» dans le magasin, pour tester ses compétences et aptitudes.

Des sms ont été échangés entre madame D. et monsieur C. pour déterminer la date de la journée d'essai. Monsieur C. lui a demandé si elle était disponible le samedi 17 septembre 2016 de 9h30 à 18h30. Si madame D. a dans un premier temps précisé que tous ses week-ends étaient déjà pris jusqu'au 1er octobre 2016 inclus, elle a finalement accepté d'effectuer sa journée d'essai le 17 septembre 2016. La veille, monsieur C. lui a demandé quand elle pourrait commencer à raison de 3 jours par semaine à partir de début octobre et si elle était libre les samedis d'octobre. Madame D. lui a répondu qu'il avait été convenu qu'elle travaille à mi-temps répartis sur les vendredis et samedis et un demi-jour de la semaine et qu'elle était disponible les samedis d'octobre sauf le 1er. Monsieur C. lui a alors fait savoir que ce serait 3 jours pleins les lundis, mardis et samedis.

Madame D. précise sans être contredite avoir reçu une somme de 70 euros pour les prestations effectuées lors de sa journée d'essai le 17 septembre 2016.

Le 21 septembre 2016, madame D. a informé monsieur C. de ce qui suit :

« Coucou L. je voulais te toucher deux mots pour les horaires prestés c'est un peu délicat par message. Ma reprise partielle a été autorisée à concurrence de max 22H/semaine, or vous m'en avez demandé 24h45. Moi je suis bien sûr engagée pour plus de 22 mais au-delà ça devra être non déclaré. J'espère que cela ne posera pas de souci ? ».

Monsieur C. lui a alors répondu le 24 septembre 2016 :

«Salut M. voilà j'ai vu mon responsable. Samedi passé s'est très bien passé et on était tous très content de toi. Mais le mag connaît une petite crise financière (perte d'affluence)... donc le magasin ne pourra pas engager avant début novembre... tu reste la première sur la liste... si jamais tu es encore libre a ce moment bien sur... dsl l'info est tombé ajd... bien a toi ».

Madame D. a alors envoyé le message suivant :

« Coucou L., je suis déçue de la nouvelle mais je comprends... J'attendrai du coup début novembre je serai toujours dispo et motivée; J'attendrai donc ton retour d'ici là. A bientôt ».  
PS : B. était à côté de moi lorsque j'ai lu la nouvelle, il l'a également lue. Il est inquiet. S'il est engagé je serai contente pour lui, au vu de sa situation. Mais en tous les cas, comme il sait, tu peux peut-être déjà lui donner une info éclairée.. ? Bon wk ! ».

B. est en réalité monsieur B. R. que la sa A. E.R.L.I. engagera une semaine plus tard, à savoir le 1er octobre 2016 à raison de 33h50 par semaine.

Monsieur C. a alors répondu ce qui suit :

« Malheureusement ou heureusement... Ben est passé avant donc a pris la place de octobre juste une histoire de timing...on se tient au courant pour nov ou dès que le mag peut engager ».

Le 16 octobre 2016, madame D. a demandé par sms à monsieur C. où en était son éventuel engagement pour début novembre.

Monsieur C. lui a précisé le 20 octobre 2016 ce qui suit :

« Salut M., j'aurai aimé avoir des nouvelles plus tôt mais pour l'instant c'est au jour le jour... malheureusement le magasin ne peut pas engager plus de personnes pour l'instant on a dû se séparer de deux collègues ... bref si les choses change on te tient au courant mais ce n'est plus moi qui décide à ce niveau-là... ».

Le contrat de travail de monsieur Libert, occupé à raison de 38 heures par semaine depuis le 1er septembre 2016, a pris fin le 30 novembre 2016.

La sa A. E.R.L.I. a recruté deux personnes en décembre 2016 :

-monsieur V. S. fut engagé le 5 décembre 2016 pour un régime hebdomadaire de 35,25 heures par semaine.

-monsieur M. fut engagé le 10 décembre 2016 pour un régime hebdomadaire de 24,75 heures par semaine.

Par un sms du 13 février 2017, madame D. a fait part à monsieur C. de ce qui suit:

« Bonjour L., je me suis récemment rendue chez L. pour des achats habituels. Et j'ai vu une nouvelle tête, à la caisse.. Lors de nos échanges, vous étiez satisfaits de ma journée d'essai mais il n'était pas possible de m'embaucher pour cause de crise financière. Qu'en est-il aujourd'hui ? Y aurait-il désormais une place pour moi ? Bonne journée ».

Monsieur C. lui a répondu le lendemain:

«Salut M., oui nous étions satisfait de ta journée d'essai mais malheureusement la décision finale ne dépend pas moi... ils ont décidé de choisir un temps plein... Si un jour le magasin recherche de nouveau des temps partiel je mettrai en avant ta candidature. Bonne continuation et courage pour tes compétitions ».

Madame D. a ensuite pris contact avec le centre interfédéral pour l'égalité des chances Unia qui a eu un entretien téléphonique avec monsieur C. le 24 février 2017.

Par lettre du 6 mars 2017 adressée à monsieur C. , Unia a résumé cet entretien en mentionnant notamment ce qui suit :

« Nous revenons vers vous suite à l'échange téléphonique de ce vendredi 24 février 2017 concernant l'embauche de Madame D. .

Pour rappel, Madame D. avait postulé au sein du magasin L.-A. d'I.. La Journée d'essai du 17 septembre s'est bien déroulée. Son engagement a du être retardé sur base de difficultés économiques du magasin. Toutefois, vous avez précisé à Madame D. qu'elle serait la prochaine engagée. Dans le courant du mois de janvier, Madame D. est revenue vers vous, étonnée de voir qu'un autre travailleur avait été engagé, pour avoir des nouvelles de son début de contrat

Lors de notre échange téléphonique de ce vendredi 24 février, vous nous avez confirmé avoir engagé un autre collaborateur car ce dernier pouvait travailler à temps plein, contrairement à Madame D. . Votre magasin a du faire face à une forte diminution de personnel en fin d'année 2016 suite à des difficultés financières, stabilisées en ce début d'année 2017. Vous avez souligné l'importance que ce nouveau collaborateur puisse travailler à temps plein. Ces motifs nous semble objectifs et justifiés.

Toutefois, lors de l'entretien téléphonique, la question de la surdité de Madame D. a été posée. Vous nous avez indiqué votre méconnaissance de la notion d'aménagement raisonnable et de l'obligation légale d'un employeur de le mettre en place ».

Unia a ensuite fait part des obligations reposant sur les employeurs de mettre en place des aménagements raisonnables et a joint une brochure explicative comportant une trentaine de pages sur la notion d'aménagements raisonnables.

Le 1<sup>er</sup> avril 2017, la sa A. E.R.L.I. a engagé monsieur V. à raison de 20,75 heures par semaine. L'occupation prendra fin le 6 mai 2017.

Le 2 mai 2017, la sa A. E.R.L.I. a procédé à un nouvel engagement, à savoir monsieur C. à raison de 24,75 heures par semaine.

Le 30 mai 2017, Unia a adressé un nouveau courrier au directeur général de la sa du magasin L.-A. d'I. en signalant notamment que « début avril, un nouveau collaborateur travaillant à temps partiel aurait été engagé dans ce magasin » et « qu'aucun retour n'a été fait à Mme D. concernant sa candidature pour ce poste ». Après avoir évoqué la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, il fut demandé d'expliquer les raisons ayant poussé à ne pas retenir la candidature de madame D. et à préciser les éléments qui pourraient justifier cette distinction de traitement.

Une lettre de rappel a été adressée par Unia le 20 juillet 2017.

Le 11. août 2017, monsieur C. L. (administrateur-délégué de la sa A. E.R.L.I.) a téléphoné à monsieur Fastrez travaillant auprès d'Unia pour faire part de sa position.

Par lettre recommandée du 25 octobre 2017, Unia a résumé cet entretien comme suit :

« Le 11 août, vous avez pris contact par téléphone avec notre collaborateur, M. L. F.. Au cours de cette conversation, vous avez réitéré les explications susmentionnées - problèmes financiers et besoin d'un temps plein — pour les deux premiers refus d'embauche mais n'avez pu ni nous donner les motifs du troisième refus d'embauche ni nous expliquer les autres contradictions que nous relevons dans ce dossier, notamment l'embauche d'un employé au mois d'octobre malgré des problèmes financiers. Vous avez également affirmé que ces refus d'embauche n'avaient « pratiquement rien à voir » avec la surdité de Mme D. , ce qui nous laisse penser que le critère du handicap a bien joué un rôle dans ces refus d'embauche.

Il a également été question, lors de cette conversation, de la possibilité d'aménagements raisonnables en vue de l'engagement d'une personne sourde, malgré les explications qui avaient été fournies en février sur cette question. Enfin, vous vous êtes engagé à nous envoyer un e-mail reprenant votre réponse à nos courriers, que nous n'avons malheureusement pas reçu ».

La lettre d'Unia se terminait comme suit :

« Votre absence de réponse écrite et les éléments que nous relevons ci-dessus - à savoir les trois refus d'embauche consécutifs, les éléments présents au dossier qui apparaissent contredire les motifs qui sont évoqués pour justifier ces refus d'embauche, ainsi que votre évocation de l'impact, léger ou non, du handicap dans ces refus d'embauche - nous font soupçonner que ces trois refus d'embauche successifs n'ont pas de justification conforme à la législation Antidiscrimination. Nous estimons donc indispensable, à ce stade, que nous soit fournie, par écrit, une explication concernant ces contradictions et ces refus d'embauche.

Nous vous mettons par conséquent en demeure de nous fournir ces justifications pour le 15 novembre 2017 au plus tard, et de nous transmettre tout document pertinent permettant d'établir les éléments de faits dont vous vous prévaluez.

A défaut, nous serons contraints de considérer que ces refus d'embauche sont constitutifs d'un comportement proscrit par la législation Antidiscrimination ».

Monsieur L. a adressé une réponse écrite annexée à un mail du 15 novembre 2017 en vue d'expliquer les raisons du non-engagement de madame D. en ces termes :

« Je viens maintenant aux raisons du non engagement de Mme D. ainsi que les erreurs qu'a pu commettre monsieur C. dans ces échanges avec Mme D. . Tout d'abord, nous n'avons pas un comportement discriminatoire par rapport à l'engagement de personne pouvant présenter un handicap. Nous sommes ouverts d'esprit, très humains et sommes d'accord de laisser une chance à tout le monde par rapport au poste que nous proposons. Vous pensez bien que si nous avons reçu Mme D. ainsi que le fait que nous lui ayions fait faire une journée test prouve bien que son problème d'audition n'était pas à première vue une barrière à son engagement. Par contre, il est très clair que nous devons penser à notre entreprise et

que dès lors, nous sommes très strictes sur certain point. Les 3 dernières années ont été très difficiles et nous continuons à nous battre du mieux que nous pouvons au quotidien pour perdurer dans le temps face à la concurrence sans pitié et tous les problèmes auxquels nous devons faire face.

De notre côté, il y a clairement eu de la part de Monsieur C. trop d'informations données à Mme D. concernant une possibilité d'un futur engagement. Je veux dire par là qu'il a été trop optimiste rapidement sans avoir réellement discuté avec ses 2 collègues responsables ainsi qu'avec moi-même. Durant cette période, nos finances nous ont souvent fait faire marche arrière dans nos décisions, et le premier refus de Mme D. était lié à ce problème. C'est moi-même qui ai suspendu l'engagement sans même connaître Mme D. . Je ne l'ai d'ailleurs, dans mes souvenirs, jamais rencontré personnellement.

Lors de sa journée d'essai, voici les problèmes qui ont été rapportés. Pour certain, Mr L. C. et moi-même ne disposons pas des informations:

-Mécontentement de certain client qui ont été servis par Mme D. au niveau de la communication. Je le répète, nous sommes dans un secteur extrêmement spécialisé où l'échange verbal et la compréhension sont des facteurs primordiaux. C'est Mme V. A. S. qui, se trouvant à la caisse et recevant les clients qui ont été servis par les vendeurs, a recollé ces informations.

-Impossibilité de répondre au téléphone. Il s'agit d'un poste extrêmement important où tous les employés doivent pouvoir s'en occuper. Nous faisons face à des rushes quotidiens de clients, réceptions de marchandise, pause du midi des employés et devons compter sur tout le monde pour ces différentes tâches. Vous nous avez envoyé une brochure concernant les aménagements raisonnables, il est vrai que nous n'étions pas au courant. Comment est-ce qu'un employeur peut-il être au courant de cela ? Mme D. n'en a aucunement parlé à mes responsables. Pourquoi ? De plus, je ne vois pas quel type d'aménagement aurait pu aider concernant le problème de Mme D. .

-Les horaires proposés ne convenaient pas à Mme D. . Voici un message de Mme D. à Mr C. je cite : "Coucou L. je voulais te dire deux mots pour les horaires prestés c'est un peu délicat par message.. Ma reprise partielle a été autorisée à concurrence de max 22h/semaine, or vous m'en avez demandé 24h45. Moi je suis bien sûr engagée pour plus de 22 mais au-delà ça devra être non déclaré. J'espère que cela ne posera pas de soucis? M.." fin de citation.

Comment cela fait-il que ce genre de message ne soit pas repris dans vos différents courriers?

J'ai eu Mr Fastrez au téléphone, et effectivement je lui ai dit que le problème de surdité de Mme D. n'avait "pratiquement rien à voir" au niveau de son non engagement car pour moi les raisons étaient autres. Je me dois de rectifier le "pratiquement rien à voir". La surdité de Mme D. a été un des problèmes que nous avons rencontrés et qui a mené à son non engagement.

Vous mentionnez que d'autres personnes ont été engagées après le refus de Mme D. . C'est tout à fait exacte. Nous avons d'autres CV avec des personnes qui présentaient des connaissances techniques supérieures à celle de Mme D. ainsi qu'une disponibilité horaire qui convenait parfaitement au magasin à ce moment-là. Je vous cite ici Mr L. C. par rapport à ce sujet: "Toutes les personnes qui ont été engagées après le premier refus de Mme D. (pour raison financière), c'est à dire B., G. et N. avaient un meilleur CV alpinisme/technique que celui de Mme D. . De plus, ils étaient tout à fait disponibles question horaire de travail. C'est pourquoi même si elle était en haut de la liste à un moment T à mes yeux (sans avoir toutes les informations), on a fait le choix le plus objectif pour le poste au moment où il fallait embaucher". Fin de citation. Je vous joins ici un extrait de ma responsable Mme V. A. S. suite à la réunion que j'ai eu avec mes 3 responsables concernant le non engagement de Mme D. . Je cite : il est clair que nous sommes nouveaux à ce poste de responsable et de recrutement et que nous avons sûrement pas été très adroits par moment, en tout cas avec Mme D. . Mr L. C. a été chargé de prendre contact et de relater pour plusieurs personnes, sans avoir réellement toutes les informations. Après réelle concertation entre nous, on a pris la décision que d'autres convenaient mieux au poste surtout à cause du régime horaire et que le problème de surdité de Mme D. avait créé des mécontentements dont Mr L. C. n'était pas au courant" fin de citation.

Comprenez bien Mr F. qu'il est extrêmement difficile pour moi ici de vous faire un résumé parfait et précis de la situation. Il y a 4 intervenants dans cette histoire, et j'ai le devoir de tout vous résumer. Je pense sincèrement l'avoir fait de mon mieux, de manière écrite. Je reste cependant persuadé qu'il manque des informations. J'ai proposé par téléphone à un de vos collègues de venir vous rencontrer de visu, après avoir reçu le recommandé (mise en demeure) mais je n'ai pas reçu en retour un appel téléphonique de votre part comme je l'avais demandé. La personne que j'ai eu au téléphone m'a dit que vous étiez fort occupé. Il m'a semblé que ça serait plus facile.



J'ai bien entendu discuté longuement de cette affaire avec mes 3 responsables afin de leur faire comprendre ce qu'il s'est passé avec Mme D. pour que cela ne se reproduise plus à l'avenir. Je reste disponible pour vous rencontrer si vous le souhaitez ».

Unia a réagi par lettre du 22 décembre 2017 en demandant la preuve du prétendu mécontentement de clients invoqué 14 mois après les faits et malgré le sms de monsieur C. mentionnant à madame D. que : « samedi passé s'est très bien passé et on était tous très contents de toi ». Unia a par ailleurs proposé qu'un rendez-vous soit fixé pour discuter de la situation.

Une réunion a ainsi eu lieu entre deux collaborateurs d'Unia et monsieur L. le 7 février 2018.

Unia a transmis un compte-rendu de cette réunion à monsieur L. le 1er mars 2018 en l'invitant à faire part de ses éventuels commentaires pour le 15 mars prochain. Selon ce compte-rendu, monsieur L. a précisé qu'il demanderait conseil à un avocat alors qu'Unia sollicitait l'octroi d'une indemnisation forfaitaire de six mois de rémunération brute en faveur de madame D. et au niveau structurel le suivi de formations sur les lois antidiscrimination et la politique du handicap par les gérants des magasins, la participation de la sa A. E.R.L.I. aux Duodays et l'ajout d'une clause anti-discrimination au règlement de travail.

Par mail du 9 avril 2018, Unia a demandé des nouvelles à monsieur L. , qui lui a répondu le 11 avril 2018 qu'il recevrait prochainement une réponse de son avocat.

Par mail du 7 mai 2018, Unia a rappelé qu'il attendait des nouvelles sur la proposition de transaction faite pour le 21 mai 2018.

Par mail du 24 mai 2018, le conseil de « monsieur L. » a précisé que le dossier était en cours d'examen.

Par lettre du 30 juillet 2018 adressée audit conseil, Unia a sollicité d'obtenir une réponse à la proposition faite pour le 6 août prochain.

Par mail du 13 septembre 2018, le conseil de la sa A. E.R.L.I. a précisé rester dans l'attente de précisions complémentaires de sa cliente.

Par mail en réponse du 19 septembre 2018, Unia a rappelé qu'il restait dans l'attente d'une réponse à la proposition de règlement amiable et a indiqué qu'il sera heureux de lire la réponse qui y sera donnée.

Unia et madame M. D. ont saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles par une requête du 8 avril 2019.

## V. L'examen de la contestation par la cour du travail

### 1. La demande d'indemnité formée par madame D. .

#### Les principes.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination transpose en droit belge la Directive européenne 2000/78/CE du 27/11/2000 portant création d'un cadre en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

La cour partage l'interprétation donnée par la jurisprudence citée ci-après des dispositions pertinentes pour le présent litige.

✓ Les interdictions de discrimination :

Cette loi crée un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur certains critères protégés (article 4,4° de la loi), dont l'état de santé actuel ou futur ou un handicap, en prévoyant des sanctions tant civiles que pénales ainsi qu'un système de partage du fardeau de la preuve.

En vertu de l'article S de cette loi, le principe de l'interdiction de discrimination concerne entre-autres la relation de travail dont notamment:

« 1° les conditions pour l'accès à l'emploi, y compris, entre autres, mais pas exclusivement: -les offres d'emploi ou les annonces d'emploi et de possibilités de promotion, et ceci indépendamment de la façon dont celles-ci sont publiées ou diffusées;

-la fixation et l'application des critères de sélection et des voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement;

-la fixation et l'application des critères de recrutement utilisés lors du recrutement ou de la nomination;

- la fixation et l'application des critères utilisés lors de la promotion;

(-.)

3° dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- la décision de licenciement;

- la fixation et l'application des conditions et des modalités du licenciement;

- la fixation et l'application de critères lors de la sélection de licenciement;

- l'octroi et la fixation d'indemnités suite à la cessation de la relation professionnelle;

- les mesures qui sont prises suite à la cessation de la relation professionnelle ».

L'article 14 de cette loi interdit toute forme de discrimination définie comme:

«-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 ».

La loi prévoit que l'employeur peut dans certaines limites justifier des distinctions directes ou indirectes.

L'article 7 prévoit que :

« 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 ».

Toutefois, dans le cadre des relations de travail notamment, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophie ou un handicap ne peut être justifiée que par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes (article 8 §1er).

L'article 8 §2 définit l'exigence professionnelle essentielle et déterminante comme :

- 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.

Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante (article 8 §3).

Les justifications dans le cadre des distinctions indirectes sont organisées par l'article 9 qui précise :

« Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte, - à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires; ou, - à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place ».

✓ La notion de handicap

Si ni la directive 2000/78/CE ni la loi du 10 mai 2007 n'ont défini la notion de handicap, la Cour de justice de l'Union européenne considère qu'est un handicap au sens de la directive 2000/78/CE : « une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs » (CJUE, 9 mars 2017, C-406/15, point 36; CJUE, 18 décembre 2014, affaire C-344-13, point 53 et CJUE, 11 avril 2013, C-335/11 et C-337/11, points 38 à 47). La Cour de Justice a relevé que : « en utilisant la notion de « handicap » à l'article 1er de ladite directive, le législateur a délibérément choisi un terme qui diffère de celui de « maladie ». Une assimilation pure et simple des deux notions est donc exclue » (DUE, 11 juillet 2016, affaire C-13/05).

La Cour de Justice de l'Union européenne a par ailleurs précisé la manière de déterminer le caractère durable de la limitation en ces termes :

«51 la notion de limitation "durable" de la capacité de la personne, au sens de la notion du "handicap" visée par la directive 2000/78, doit donc faire l'objet d'une interprétation autonome et uniforme.

(...)

53 Par ailleurs, le caractère "durable" de la limitation doit être examiné au regard de l'état d'incapacité, en tant que tel, de la personne concernée à la date à laquelle l'acte prétendument discriminatoire à l'encontre de celle-ci est adopté (voir, en ce sens, arrêt du 11 juillet 2006, Chacon Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, point 29).

54 S'agissant de la notion de caractère "durable" d'une limitation dans le contexte de l'article 1er de la directive 2000/78 et de l'objectif poursuivi par cette directive, il importe de rappeler que, selon la jurisprudence de la Cour, l'importance accordée par le législateur de l'Union aux mesures destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap démontre qu'il a envisagé des hypothèses dans lesquelles la participation à la vie professionnelle est entravée pendant une longue période (voir arrêt du 11 juillet 2006, Chacon Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, point 45).

55 11 appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si la limitation de la capacité de la personne concernée possède ou non un caractère "durable", une telle appréciation étant avant tout de nature factuelle.

56 Parmi les indices permettant de considérer qu'une limitation est "durable", figure notamment le fait que, à la date du fait prétendument discriminatoire, l'incapacité de la personne concernée ne présente pas une perspective bien délimitée quant à son achèvement à court terme ou, (...), le fait que cette incapacité est susceptible de se prolonger significativement avant le rétablissement de ladite personne.

57 Dans le cadre de la vérification du caractère "durable" de la limitation de la capacité de la personne concernée, la juridiction de renvoi doit se fonder sur l'ensemble des éléments objectifs dont elle dispose, en particulier sur des documents et des certificats relatifs à l'état de cette personne, établis sur la base des connaissances et des données médicales et scientifiques actuelles» (CJUE, 1er décembre 2016, affaire C-395/15, points 51 à 57 ; CJUE, 18 janvier 2018, affaire C-270/16, point 28 et CJUE, 9 mars 2017, affaire C-406/15, point 36).

✓ La notion d'aménagements raisonnables

La notion d'aménagements raisonnables est définie par l'article 4,12° de la loi comme suit

« 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 concernant les personnes handicapées ».

Cette notion a été définie de manière large par la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne :

-Dans un arrêt du 11 avril 2013 (CJUE, 11 avril 2013, C-335/11 et C337/11, la Cour de justice après avoir rappelé en son point 49 qu'en vertu de l'article 5 de la directive 2000/78, « l'employeur est tenu de prendre des mesures appropriées, notamment, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser. À cet égard, le considérant 20 de ladite directive procède à une énumération non exhaustive de telles mesures, ces dernières pouvant être d'ordre physique, organisationnel et/ou éducatif » et en son point 53 qu'il convient de donner une définition large de la notion d'aménagements raisonnables, a décidé en son point 56 que la réduction du temps de travail, même si elle ne relevait pas de la notion de « rythmes de travail », peut être considérée comme une mesure d'aménagement visée à l'article 5 de cette directive dans des cas où la réduction du temps de travail permet au travailleur de pouvoir continuer à exercer son emploi, conformément à l'objectif visé par ledit article", tout en indiquant ensuite « qu'il incombe donc au juge national d'apprécier si la réduction du temps de travail en tant que mesure d'aménagement représente une charge disproportionnée pour les employeurs.

-Dans un arrêt du 10 février 2022 (C-485/20) qui concernant le cas d'un agent de maintenance spécialisée sur les voies ferrées recruté par Hr Rail, ayant débuté un stage au sein d'Infrabel, déclaré définitivement inapte à l'exercice des fonctions pour lesquelles il avait été recruté, affecté ensuite à un poste de magasinier et finalement licencié, la Cour de justice de l'Union européenne, saisie d'une question préjudicielle par le Conseil d'Etat (arrêt du 30 juin 2020 n°247959), a dit pour droit que « l'article 5 de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens que la notion d'« aménagements raisonnables pour les personnes handicapées », au sens de cet article, implique qu'un travailleur, y compris celui accomplissant un stage consécutif à son recrutement, qui, en raison de son handicap, a été déclaré inapte à exercer les fonctions essentielles du poste qu'il occupe, soit affecté à un autre poste pour lequel il dispose des compétences, des capacités et des disponibilités requises, sous réserve qu'une telle mesure n'impose pas à l'employeur une charge disproportionnée ».

La Cour de Justice a dans cet arrêt précisé en son point 45 ce qui suit s'agissant de la notion de charge disproportionnée :

« Cela étant, il convient d'observer que l'article 5 de la directive 2000/78 ne saurait obliger l'employeur à prendre des mesures qui lui imposeraient une « charge disproportionnée ». À cet égard, il découle du considérant 21 de cette directive que, afin de déterminer si les mesures en question donnent lieu à une charge disproportionnée, il convient de tenir compte, notamment, des coûts financiers qu'elles impliquent, de la taille et des ressources financières de l'organisation ou de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide ».

Renvoyant au point 77 des conclusions de l'avocat général, la Cour de Justice a précisé en son point 48 « que, en tout état de cause, la possibilité d'affecter une personne handicapée à un autre poste de travail n'existe qu'en présence d'au moins un poste vacant que le travailleur concerné est susceptible d'occuper ». Le problème ne se posait pas en l'espèce puisque comme le relevait l'arrêt en son point 47, le requérant avait été réaffecté à un poste de magasinier au sein de la même entreprise (après avoir été déclaré inapte à exercer les fonctions pour lesquelles il avait été engagé mais avant son licenciement).

Les conclusions de l'avocat général M. Athanasios Rantos mentionnaient ainsi en son point 77 : « L'obligation imposée à l'article 5 de la directive 2000/78 de prendre, le cas échéant, les mesures appropriées vise l'ensemble des employeurs (...). Néanmoins, la possibilité d'affecter une personne handicapée à un autre poste de travail vise, à mon sens, la situation dans laquelle il existe au moins un

poste vacant que le travailleur concerné est susceptible d'occuper, pour ne pas imposer une charge disproportionnée à l'employeur (...). En effet, ainsi que l'a souligné la Commission dans ses observations écrites, la réaffectation d'un travailleur handicapé ne doit pas aboutir à priver un autre travailleur de son emploi ou forcer ce dernier à échanger son poste de travail. Cette réaffectation apparaît dès lors facilitée dans une entreprise de grande taille, pour laquelle le nombre de postes disponibles est, en principe, plus étendu. De même, la réaffectation d'un travailleur à un autre poste sera plus facile à mettre en oeuvre selon sa plus ou moins grande polyvalence dans les postes de travail de l'entreprise ».

✓ Le régime probatoire

L'article 28 de la loi du 10 mai 2007 organise un partage du fardeau de la preuve:

«§1<sup>er</sup> 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 ».

Cette règle de partage de la preuve, qui existait déjà dans la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination, n'est pas comme telle une invention du législateur belge mais trouve son origine dans différentes directives européennes (voir notamment article 4 de la directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination sur le sexe, article 8 de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, article 10 de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, article 9 de la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et des services).

A l'occasion d'une autre directive visant l'égalité de traitement (directive 2006/54 du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)), il a été souligné dans le cadre du 30ème considérant que:

«L'adoption de règles relatives à la charge de la preuve joue un rôle important en ce qui concerne la possibilité de mettre effectivement en oeuvre le principe de l'égalité de traitement. Comme la Cour de justice l'a affirmé, il convient donc de prendre des dispositions de telle sorte que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse dès qu'il existe une apparence de discrimination, sauf pour les procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance nationale compétente. Il y a toutefois lieu de préciser que l'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte demeure de la compétence de l'instance nationale concernée, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales. En outre, il revient aux États

membres de prévoir, quel que soit le stade de la procédure, un régime probatoire plus favorable à la partie demanderesse».

La difficulté de la personne s'estimant victime d'une discrimination d'apporter la preuve requise a déjà donné lieu à de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne:

- Ainsi, celle-ci a souligné que lorsqu'il s'agit de juger si une mesure constitue une discrimination directe, il appartient à la juridiction de tenir compte de l'ensemble des circonstances pertinentes de l'affaire, dont notamment la circonstance que la personne à qui une discrimination était reprochée s'était abstenue de produire certaines preuves à la demande de la juridiction (CJUE, Affaire *Chez*, 16 juillet 2015, C-83/14).

- Dans le cadre d'une autre affaire dans laquelle une personne s'estimait victime d'une discrimination à l'embauche en raison de son sexe, de son âge et de ses origines ethniques, la Cour de justice de l'Union européenne a par ailleurs précisé ce qui suit en ses attendus 46 et 47:

« Les articles 8, paragraphe 1, de la directive 2000/43, 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78 et 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54 doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne prévoient pas le droit, pour un travailleur alléguant de façon plausible qu'il remplit les conditions énoncées dans un avis de recrutement et dont la candidature n'a pas été retenue, d'accéder à l'information précisant si l'employeur, à l'issue de la procédure de recrutement, a embauché un autre candidat.

Toutefois, il ne saurait être exclu qu'un refus de tout accès à l'information de la part d'une partie défenderesse peut constituer l'un des éléments à prendre en compte dans le cadre de l'établissement des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Il incombe à la juridiction de renvoi, en prenant en considération toutes les circonstances du litige dont elle est saisie, de vérifier si tel est le cas dans l'affaire au principal » (CJUE, Affaire *Meister*, 19 avril 2012, C-415/10).

-Plus récemment, la Cour de justice a prononcé un arrêt concernant une travailleuse s'estimant victime d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe, dont l'attendu 56 met en évidence qu'il convient d'apprécier avec une certaine souplesse les preuves de l'apparence d'une discrimination à apporter:

« Eu égard, notamment, à la nécessité d'assurer l'effet utile de l'article 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54, cette disposition doit être interprétée, ainsi que l'a relevé M. l'avocat général au point 63 de ses conclusions, en ce sens qu'elle permet à un travailleur s'estimant lésé par une discrimination indirecte fondée sur le sexe d'étayer une apparence de discrimination en se fondant sur des données statistiques générales concernant le marché du travail dans l'État membre concerné, dans le cas où il ne saurait être attendu de l'intéressé qu'il produise des données plus précises relatives au groupe de travailleurs pertinent, celles-ci étant difficilement accessibles, voire indisponibles » (CJUE, Affaire *Schuch-Ghannadan*, 3 octobre 2019, C-274-18, point 56).

Les auteurs de la proposition de loi ayant donné lieu à la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination ont justifié la règle de partage de la preuve par la position de faiblesse dans laquelle se trouve la victime de la discrimination par rapport à l'auteur de l'acte (Proposition de loi tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Session de 2001-2002, Document législatif n°2-12/15, p. 2).

Comme précisé lors des travaux parlementaires ayant abouti aux lois anti-discrimination du 10 mai 2007, « chacune des trois lois comportent un chapitre identique relative au renversement de la charge de la preuve. A dire vrai, il s'agit davantage d'un "partage de la charge de la preuve". Au plaignant, il appartiendra de produire des faits ou tout autre élément de preuve susceptibles de faire naître une présomption de discrimination (*prima facie case*); au défendeur, il appartiendra alors de renverser cette présomption. Ainsi compris, ce partage de la charge de la preuve a reçu le *fiat* de la Cour d'arbitrage (arrêt 157/2004, pt B.84)

Ainsi que mentionné par les textes de lois proposés, ce partage de la charge de la preuve a vocation à s'appliquer à toute procédure juridictionnelle visant à la mise en oeuvre desdites lois — en ce compris

les procédures ordinaires menées devant les juridictions civiles et les procédures menées devant le Conseil d'Etat, à l'exception des procédures pénales.

Les faits et autres éléments de preuve susceptibles de faire naître la présomption de discrimination peuvent être de toute nature. Les textes proposés, dans la lignée de la loi du 25 février 2003, en mentionnent deux, à titre exemplatif: les statistiques et les tests de situation » (Chambre des représentants de Belgique, Projet de loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, Doc 51,2722/001, pp. 5 et 6).

La Cour constitutionnelle a également relevé ce qui suit dans un arrêt 17/2009 du 12 février 2009 (considérant B93.3):

«A cet égard, 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 a donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires. La charge de la preuve incombe dès lors en premier lieu à la victime (notamment Doc. parl., Chambre, 2006-2007, DOC 51-2720/009, p. 72).

Les faits avancés 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. Pour ce faire, elle peut par exemple démontrer que sa situation est comparable à celle d'une personne de référence (article 30, § 2, 2°, de la loi anti-racisme, article 28, § 2, 2°, de la loi générale anti-discrimination et article 33, § 2, 2°, de la loi « genre »), c'est-à-dire une personne qui n'est pas caractérisée par un des motifs mentionnés dans les lois attaquées et qui est traitée différemment par le défendeur.

Les faits précités ne peuvent toutefois avoir un caractère général, mais doivent pouvoir être imputés spécifiquement à l'auteur de la distinction. Dès lors que, selon les dispositions attaquées, les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes caractérisées par un des motifs mentionnés dans les lois attaquées font naître une présomption de discrimination directe (article 30, § 2, 1°, de la loi anti-racisme, article 28, § 2, 1°, de la loi générale anti-discrimination et article 33, § 2, 1°, de la loi « genre »), cette récurrence doit exister dans le chef de ces personnes.

Il doit en être de même pour les faits qui peuvent faire présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un des motifs mentionnés dans les lois attaquées. Il ne suffit pas de démontrer sur la base de statistiques qu'un motif apparemment neutre lèse des personnes caractérisées par un motif mentionné dans les lois attaquées. Il faut démontrer en outre que le défendeur était conscient de cette situation. Les données statistiques doivent par ailleurs satisfaire à certaines exigences de qualité pour que le juge puisse en tenir compte (...) ».

Le Code judiciaire a réglementé la production de déclarations de tiers, sous forme d'attestations, de nature à éclairer le juge sur les faits litigieux aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire.

L'article 961/2 du Code judiciaire dispose :

« (...) »

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 ».

Conformément à l'article 8.1.,9° du Code civil, la déclaration faite par un tiers dans les conditions des articles 961/1 et suivants du Code judiciaire constitue un témoignage au même titre qu'une déclaration faite par un tiers dans les conditions des articles 915 et suivants du Code judiciaire.

S'agissant desdites attestations, la Cour de cassation a jugé à juste titre que:

« (...) il appartient au juge, même si l'attestation remplit toutes les conditions prévues aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire, d'apprécier souverainement la valeur probante de ce document, en tenant compte à cet égard de tous les éléments utiles à sa crédibilité.

Les formalités prévues à l'article 961/2 du Code judiciaire ne sont pas prescrites à peine de nullité.

Par conséquent, l'absence, dans l'attestation, d'une mention requise par cette disposition légale n'empêche pas le juge de recevoir ladite attestation, pourvu qu'il indique les raisons pour lesquelles il l'estime malgré tout crédible alors qu'elle ne remplit pas toutes les conditions posées » (Cass., 28 juin 2018, C.17.0319.N, [www.juportal.be](http://www.juportal.be) ; voir aussi sur la question : C.T. Bruxelles, 17 juin 2016, J.T.T., 2016,p. 336-338).

L'article 8.28 alinéa 2 du Code civil précise que la valeur probante des témoignages est laissée à l'appréciation du juge.

✓ L'indemnisation :

La loi du 10 mai 2007 organise des dispositifs de protection, dont la possibilité pour la victime de réclamer une indemnisation à l'auteur de la discrimination qui équivaut à une indemnité forfaitaire égale à six mois ou trois mois de rémunération ou à une indemnité qui couvre la réalité du préjudice à charge pour la victime d'en démontrer l'étendue (article 18).

Application.

A titre d'observation préliminaire, la cour entend relever qu'elle accorde peu de valeur probante aux attestations déposées au dossier de la s.a. A. E.R.L.I., qui émanent d'employés, d'anciens employés, d'un membre de la famille L. par ailleurs administrateur, de clients randonneurs connaissant bien monsieur C. L. , voire de contacts professionnels, qui viennent apporter un témoignage en soutien de monsieur C. L. et de la société qu'il gère.

Sans même avoir égard à certaines attestations dénigrantes envers madame D. , la cour estime que les différents témoignages émanent de personnes qui ont pu être influencées dans leurs témoignages:

- soit en raison de leurs situations de lien de subordination envers la s.a. A. E.R.L.I. ou de liens d'affaires
- soit en raison de liens personnels tissés avec monsieur L. dans le petit milieu de spécialistes de l'escalade et de l'alpinisme (certains rédacteurs admettant même des liens d'amitié)
- soit en raison d'un intérêt personnel à la solution du litige en ce qui concerne l'attestation émanant de monsieur R. L. appartenant à la famille L. et administrateur de la s.a. A. E.R.L.I..

Madame D. rapporte la preuve de faits permettant de présumer qu'elle a été victime d'une discrimination directe fondée sur son handicap.

En effet, bien qu'elle ait effectué un essai concluant auprès de la s.a. A. E.R.L.I. le 17 septembre 2016, comme le lui a fait savoir l'un des responsables du magasin d'I., monsieur C. (qui s'était manifestement concerté avec les autres responsables dès lors qu'il utilise les formules : « on était tous très contents de toi » - « nous étions satisfait de ta journée d'essai » dans ses sms où il parle en « je » pour parler de lui),



qui laissaient entrevoir un engagement très prochain, le non-engagement a été justifié in tempore non suspecto par des prétendues difficultés financières qui ont été contredites par l'engagement de 4 personnes dans les semaines et mois qui ont suivi (malgré que le 24 septembre 2016, monsieur C. lui annonçait qu'elle restait la première sur la liste). Ce motif, qui s'est avéré contraire à la chronologie des faits et qui n'est pas démontré (ce que quelques extraits choisis d'un seul compte en banque et se rapportant à deux journées de septembre 2016, octobre 2016, novembre 2016 et décembre 2016 ne sauraient prouver) rend peu crédibles les nouveaux motifs invoqués 14 mois plus tard, et ce d'autant plus que monsieur L. avouera lui-même dans sa lettre annexée à un mail du 15 novembre 2017 que « la surdité a été un des « problèmes (...) qui a mené à son non-engagement ».

Madame D. se trouvait bien dans une situation comparable avec 4 des 5 personnes engagées, ainsi qu'il sera précisé ci-après.

Quant aux autres motifs invoqués ultérieurement par la s.a. A. E.R.L.I., à un moment où la situation est devenue litigieuse suite à l'intervention d'Unia, ils ne sont guère convaincants pour les raisons qui suivent :

1° S'agissant du prétendu mécontentement de clients, ce point ne peut être abordé à ce stade du raisonnement puisque la sa A. E.R.L.I. lie en réalité cette situation avec le handicap de madame D. , qui, à l'estime de la société, aurait posé un problème lors de la journée d'essai. En tout état de cause, ce prétendu mécontentement des clients n'est pas démontré. Le prétendu message en ce sens de madame S. à monsieur C. L. tel qu'invoqué dans sa lettre annexée à son mail du 15 novembre 2017 (qui mentionne par ailleurs que « c'est madame S. qui, se trouvant à la caisse et réceptionnant les clients qui ont été servis par les vendeurs, a récolté ces informations ») n'est pas déposé pas plus qu'une attestation de madame S. . La cour n'accorde aucune crédibilité à l'attestation de monsieur R. L. qui serait désormais devenu témoin en lieu et place de madame S. et qui a un intérêt personnel à la solution du litige.

2° Quant au fait que les horaires proposés ne convenaient pas à madame D. , la cour relève que :

- L'offre d'emploi ne renseigne pas la recherche d'un temps plein.
- Madame D. a signalé dans sa lettre de postulation qu'elle était disponible à mi-temps (ce qui correspond en réalité à 19 heures par semaine), ce qui n'a pas empêché qu'on lui demande de prêter une journée d'essai.
- Les sms échangés avec monsieur C. ne démontrent pas une indisponibilité pour tous les samedis à venir mais uniquement pour ceux courant jusqu'au 1er octobre 2016 (même si elle a accepté d'effectuer sa journée d'essai le samedi 17 septembre 2016).
- Ces sms mettent par contre en évidence que l'engagement était envisagé à raison de 3 jours par semaine et non pas à temps plein. Le fait que la s.a. A. E.R.L.I. ait engagé monsieur R. à raison de 33h50 est insuffisant à démontrer que le motif du non-engagement de madame D. serait le nombre d'heures qu'elle était prête à prêter, à savoir 22h00, et ce d'autant plus que ladite société engagera trois autres personnes pour des prestations hebdomadaires proches, voire inférieures : monsieur M. le 10 décembre 2016 (à raison de 24,75 heures par semaine), monsieur V. le 1er avril 2017 (à raison de 20,75 heures par semaine) et monsieur C. le 2 mai 2017 (à raison de 24,75 heures).

3° En ce qui concerne les soi-disant connaissances techniques supérieures des autres personnes engagées, la cour estime que madame D. se trouvait dans une situation comparable aux 4 premières personnes engagées.

Cette question sera examinée dans l'ordre chronologique des engagements.

- Monsieur R.

La comparaison du cv de monsieur R. à celui de madame D. , en se rapportant en septembre 2016, ne met pas en évidence une réelle différence d'expérience en lien avec l'escalade ou l'alpinisme. L'expérience professionnelle auprès de Stone Age, renseignée dans le cv comme exercé dans le cadre d'un travail d'étudiant, peut difficilement être considérée comme un élément déterminant au point de

considérer que la situation des deux personnes n'est pas comparable, quand bien-même la salle d'escalade est un partenaire de la s.a. A. E.R.L.I..

· Monsieur V. S.

La comparaison du cv de Monsieur V. S. à celui de madame D. ne permet pas de considérer qu'ils ont des niveaux de connaissance ou d'expérience à ce point différentes qu'ils n'appartiendraient pas à une catégorie comparable.

· Monsieur M.

La s.a. A. E.R.L.I. ne dépose pas le cv de monsieur M. . Il n'y a dès lors pas de raison de considérer que lui et madame D. se trouvent dans des situations non comparables au niveau de leurs connaissances et/ou expériences.

· Monsieur V.

La s.a. A. E.R.L.I. ne fait pas figurer à son dossier de pièces le cv de monsieur V., en manière telle qu'il ne peut être vérifié si cette personne se trouvait dans une situation non comparable à madame D. qui aurait pu expliquer son engagement par priorité sur elle.

· Monsieur C. .

Le niveau d'expérience en matière d'alpinisme/escalade rapportée par le cv déposé et l'accomplissement par le passé d'un travail de conseiller en vente permettent a priori de justifier qu'il ait pu être préféré à madame D. . La cour utilise la formule « a priori » pour la raison expliquée au point 4°.

4° Dès l'instant où monsieur C. L. (administrateur-délégué) a reconnu que la surdité de madame D. (qui ne doit pas entrer en ligne de compte dans le test de comparabilité) a été prise en compte pour ne pas l'engager (ce qui constitue un aveu extrajudiciaire qui engage la s.a. A. E.R.L.I.), les éventuels autres critères qui auraient pu jouer un rôle (ce que la cour n'admet, en ce qui concerne le critère lié à la différence d'expérience, que pour une seule des personnes engagées sur les 5) ne peuvent en l'espèce contredire que madame D. ait fait l'objet d'un traitement plus défavorable en raison de son handicap.

Les développements qui précèdent permettent de considérer que madame D. a fait l'objet d'une discrimination directe liée à son handicap, sauf si la sa A. E.R.L.I. devait prouver qu'une distinction directe liée à ce handicap est justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante et que cette exigence repose sur un objectif légitime et proportionné par rapport à celui-ci. Cette conclusion n'est aucunement contredite par la circonstance qu'en mars 2020, une personne présentant un handicap visuel a été intégré dans une équipe de grimpeurs avec le soutien de monsieur C. L. .

C'est ici qu'intervient la question de savoir si la capacité pour un conseiller en vente de prendre le téléphone au sein du magasin d'I. doit être considérée comme une exigence répondant aux critères précités, alors qu'il n'est pas contesté que madame D. ne pouvait remplir cette tâche, ainsi qu'il en fut discuté lors de l'entretien ayant précédé l'accomplissement de la journée d'essai.

La cour constate :

-que le descriptif de fonction ne mentionne pas cette tâche.

-que si la tâche de répondre au téléphone avait été à ce point essentielle et déterminante, madame D. n'aurait pas été autorisée à accomplir une journée d'essai.

-que madame D. a accompli sa journée d'essai à la satisfaction de monsieur C. et des autres responsables au point que monsieur C. lui a indiqué qu'elle était « première sur la liste » (sms du 24 septembre 2016),

quelles que soient les dénégations ultérieures de monsieur L. Monsieur C. L. mentionne d'ailleurs dans sa lettre précitée que les 3 responsables proposent une journée « test » à la personne entrant dans les critères de sélection et qu'après avoir vu comment cette personne se comportait, elles font le point et choisissent sur base d'un accord commun de prendre ou non la personne. C'est bien ce qui a eu lieu en l'espèce. Il importe peu que seul monsieur C. L. avait le pouvoir d'engager un travailleur. Les sms du 24 septembre 2016 et 14 février 2017 de monsieur C. mentionnant à madame D. que sa journée d'essai s'était bien passé et « qu'on était tous content de toi » contredisent que le fait de pouvoir répondre au téléphone constituait une exigence essentielle et déterminante de la fonction.

Les quelques attestations d'employés ou anciens employés, qui ont pu être influencés dans leurs témoignages, sont insuffisantes à remettre en question les éléments qui précèdent pris ensemble.

La cour conclut que la s.a. A. E.R.L.I. ne rapporte pas la preuve que le fait de pouvoir répondre au téléphone était une exigence professionnelle essentielle et déterminante à la fonction de conseiller en vente.

En outre, monsieur L. a admis lors de la rencontre avec Unia du 7 février 2018 que madame D. avait d'emblée précisé que le téléphone lui poserait problème et il lui fut demandé lors de la journée d'essai de se concentrer sur le restockage des rayons et sur le conseil à la clientèle, alors que les autres collègues présents se chargeraient de prendre le téléphone. La question d'un aménagement a donc été abordée et acceptée lors de la journée d'essai. Il importe peu que madame D. , non informée à l'époque que sa difficulté de prendre le téléphone pourrait être ultérieurement invoquée par la s.a. A. E.R.L.I. pour justifier son non-engagement ultérieur en cas de réussite de l'essai, n'a pas saisi en tant que tel la sa A. E.R.L.I. d'une telle demande d'aménagement, dès lors qu'elle ne fonde pas sa demande d'indemnité sur un refus d'aménagement raisonnable. L'examen de la possibilité d'aménager le travail reste néanmoins pertinent pour apprécier l'attitude de la société précitée qui tente de justifier le non-engagement de madame D. . Dans un contexte où madame D. invoque sans être contredite qu'il y a toujours 3 ou 4 employés présents en même temps dans le magasin d'I. et où la sa A. E.R.L.I. défend comme valeurs dans son offre d'emploi pour un job de conseiller en vente, « le respect de l'autre dans ses différences » et « l'esprit d'équipe impliquant une solidarité au sein du groupe », la cour considère qu'il était raisonnable de demander aux autres collègues présents les jours où madame D. aurait travaillé de prendre le téléphone et de dispenser madame D. de cette tâche parmi d'autres de la fonction de conseiller en vente, comme cela s'est d'ailleurs fait le jour où elle a réalisé son essai, à la satisfaction des responsables du magasin. Le caractère hautement concurrentiel du secteur d'activités du magasin d'I. ne contredit pas le caractère raisonnable de cet aménagement.

En conclusion, madame D. a bien été victime d'une discrimination directe liée à son handicap lors du processus de recrutement, sans qu'il soit prouvé qu'elle n'aurait de toute façon pas été engagée même sans son handicap. Elle a dès lors droit à l'indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération, soit un montant non contesté quant au calcul de 10.838,46 euros net.

Elle ne justifie pas sa demande d'obtenir trois indemnités. Il y a eu en l'espèce une postulation pour une offre d'emploi de conseiller en vente et un refus d'engagement qui s'est prolongé dans le temps. Le fait qu'après avoir postulé et effectué une journée d'essai avec fruit, elle ait demandé des nouvelles à plusieurs reprises à monsieur C. quant à son engagement et que plusieurs autres travailleurs ont malgré tout été engagés ensuite ne justifie pas l'octroi de plusieurs indemnités.

## 2. La demande de dommages et intérêts formée par Unia

Les principes.

Les dispositions du livre 6 du Code civil telle qu'introduites par la loi du 7 février 2024, entrée en vigueur le 1er janvier 2025, ne sont pas applicables au présent litige et ce par application de l'article 44 alinéa 1er de cette loi en vertu duquel « les dispositions du livre 6 du Code civil s'appliquent aux faits pouvant générer une responsabilité qui se sont produits après l'entrée en vigueur de la loi ».

L'article 1382 de l'ancien Code civil trouve à s'appliquer.

Pour que la responsabilité d'une personne soit établie et débouche sur l'octroi de dommages et intérêts, la victime doit démontrer la faute, le dommage et le lien de causalité entre les deux.

Application.

Unia sollicite l'obtention d'une somme de 10.000 euros à titre de dommages et intérêts réparant un préjudice matériel et moral.

Unia a été créé à l'origine par une loi du 15 février 1993 (modifiée par une loi du 17 août 2013) pour devenir ensuite un centre interfédéral suite à un accord de coopération du 12 juin 2013 qui prévoit en son article 13 §1er que le personnel est engagé dans les limites des crédits disponibles et en son article 16 ses modes de financement parmi lesquelles des contributions de l'Etat fédéral et des entités fédérées.

L'article 29 §1er de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination dispose que « le Centre peut ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu, à l'exception d'une discrimination fondée sur la langue ». L'article 31 de cette loi requiert l'accord de la victime lorsque celle-ci est une personne physique ou une personne morale identifiée.

L'intention du législateur était de prévoir une indemnisation forfaitaire pour les seules victimes des discriminations et non des groupements d'intérêts ou acteurs institutionnels (Centre ou Institut) habilités à agir aux fins de dénoncer un manquement à l'une des trois lois (voir les travaux parlementaires : Chambre des Représentants, 2006-2007, Doc 51 2722/001, p. 28). Le caractère forfaitaire fut justifié à cette occasion par la volonté d'offrir à la victime une perspective d'indemnisation effective en lieu et place des euros symboliques et d'assurer « une sanction effective, proportionnée et dissuasive des discriminations, ainsi que l'exigent les directives communautaires » (Chambre des Représentants, 2006-2007, Doc 51 2722/001, p. 27).

La cour n'estime pas qu'Unia justifie le bien-fondé de sa demande de dommages et intérêts.

C'est madame D. qui a subi un préjudice qui est réparé par l'octroi de l'indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération prévue par le législateur, qui est une indemnité suffisamment lourde pour décourager les employeurs potentiels de commettre des discriminations. Le législateur n'a pas jugé opportun de prévoir une indemnité en faveur d'Unia.

Unia, une fois interpellé par madame D. sur une possible discrimination, a pris le relais auprès de l'employeur concerné, dans le cadre des missions légales qui lui sont attribuées, en ce compris celles d'ester en justice, et pour lesquelles il dispose de subsides.

La cour ne considère pas que les motifs invoqués par Unia (multiplication des démarches entreprises auprès de la s.a. A. E.R.L.I., refus de cette dernière de faire droit à la demande d'Unia d'indemnisation madame D. et de s'engager notamment à suivre des formations, multiplication en général des situations de discrimination sur base du handicap,...) permettraient de fonder son droit à obtenir des dommages et intérêts à charge de la s.a. A. E.R.L.I..

Si la jurisprudence est divisée sur la question, la cour constate que plusieurs juridictions du travail ont déjà refusé d'allouer des dommages et intérêts à Unia ou à une autre asbl oeuvrant au respect des valeurs d'égalité et de non-discrimination (voir en ce sens C.T. Bruxelles, 4 janvier 2022, RABG, 2023, 4-5, p. 435, note I. Vanden Poel ; C.T. Gand (section Gand), 11 mars 2022, n R.G. n° 2020/AG/65, inédit. ; T.T. Gand (section Brugge), 16 février 2021, déposé au dossier d'Unia, dont le numéro de R.G. a été raturé) et que les décisions citées par Unia en son sens émanent avant tout de juridictions correctionnelles. La situation entre les deux types de juridictions n'est pas comparable. Là où les juridictions correctionnelles allouent des dommages et intérêts à Unia ou à d'autres asbl en tant que partie civile oeuvrant pour la

défense d'un intérêt collectif et sans victime directe à la cause, la cour de céans indemnise une victime directe d'une situation discriminatoire par l'octroi d'une indemnité conséquente. L'arrêt de la Cour d'appel de Bruxelles du 1 février 2015 qu'Unia cite dans ses conclusions, concerne le cas de dommages et intérêts alloués à une association française oeuvrant à combattre le racisme et à un syndicat, à charge d'un employeur, et sans que des travailleurs aient été mis à la cause .

C'est en vain qu'Unia invoque l'article 4 de la Convention des Nations Unies du 13 décembre 2006 relative aux droits des personnes handicapées pour en déduire que les Etats signataires ne peuvent se cantonner à réparer les comportements discriminatoires d'employeurs de manière purement symbolique, ce qui est contraire aux développements qui précèdent.

L'arrêt de la Cour constitutionnelle n°7/2016 du 21 janvier 2016 abordant la question du dommage moral réclamé par une association de défense de l'environnement n'a pas pour portée qu'Unia subit un dommage moral lorsqu'un travailleur est victime d'une discrimination contraire à la loi précitée du 10 mai 2007, pour lequel Unia et ce travailleur estent en justice. La Cour constitutionnelle a dit pour droit dans cet arrêt que l'article 1382 du Code civil viole les articles 10 et 11 de la Constitution dans l'interprétation selon laquelle il s'oppose à ce qu'une personne morale qui a été créée et qui agit en vue de défendre un intérêt collectif, comme la protection de l'environnement ou de certains éléments de celui-ci, reçoive, pour l'atteinte à l'intérêt collectif pour lequel elle a été constituée, un dédommagement moral qui dépasse le dédommagement symbolique d'un euro. Dans le cadre de son argumentation pour arriver à cette conclusion, elle commence par faire observer ce qui suit :

« 8.7.2. Pour qu'un dommage puisse être indemnisé sur la base de l'article 1382 du Code civil, il doit avoir été causé à « autrui » et il doit donc toucher personnellement le demandeur.

B.8.1. Bien que chaque citoyen ait, tout comme une personne morale ayant pour objet la protection de l'environnement, un intérêt à la conservation de la nature, en l'espèce la conservation de la population d'oiseaux sauvages, il existe entre le citoyen et une telle association une différence essentielle lorsqu'il s'agit d'introduire une action civile en réparation d'un dommage occasionné à des éléments de l'environnement qui n'appartiennent en propre à personne. Étant donné que de tels éléments de l'environnement n'appartiennent à personne, le citoyen ordinaire n'aura en principe aucun intérêt direct et personnel à intenter une action en réparation pour la lésion de cet intérêt. En revanche, une personne morale qui a été constituée en ayant pour objet spécifique de protéger l'environnement peut, comme il est indiqué en B.4, effectivement subir un dommage moral et intenter une telle action.

Il y a donc une différence notable entre la situation d'un travailleur qui subit un comportement discriminatoire et assisté par Unia (dans le cadre de ses missions légales pour lesquelles il dispose de financements publics), réclame en justice et obtient une indemnisation prévue expressément par le législateur et la situation d'une association de défense de l'environnement défendant un intérêt collectif, en l'occurrence la protection de l'environnement, qui est atteint par l'attitude fautive d'autrui, sans qu'un citoyen puisse lui-même réclamer la réparation d'un dommage moral.

Au vu des développements qui précèdent, la demande de dommages et intérêts formée par Unia est non fondée.

### 3. Les dépens

En vertu de l'article 1017 alinéa 1' du Code judiciaire, les dépens sont à charge de la partie succombante.

L'article 1017 alinéa 4 autorise le juge à compenser les dépens si les parties succombent respectivement sur quelque chef. Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause (Cass.,19 janvier 2012, Pas.,2012,p. 158), voire même lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouter de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé (Cass.,23 novembre 2012,Pas.,2012, p. 1316 ; Cass.,25 mars 2010,Pas.,2010,p. 1004 ; H. Boularbah, Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure in Actualités en droit judiciaire, CUP,2013,volume 145,p. 353).

Madame D. a obtenu gain de cause sur le principe et s'est vue reconnaître le droit à une partie de l'indemnité réclamée.

Pour tenir compte du fait que madame D. n'a pas obtenu entièrement gain de cause, la cour estime justifié en l'espèce de tenir compte des montants de l'indemnité de procédure déterminés en tenant compte du montant des dommages obtenus se situant dans la fourchette comprise entre 10.000 et 20.000 euros.

Madame D. est dès lors en droit d'obtenir à charge de la sa A. E.R.L.I. une indemnité de procédure de 1.430 euros pour la procédure en 1<sup>ère</sup> instance et de 1.726,74 euros pour la procédure en appel. La s.a. A. E.R.L.I. doit par ailleurs lui rembourser les contributions de 20 et 22 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payées lors du dépôt de la requête en 1<sup>ère</sup> instance et de la requête d'appel.

La s.a. A. E.R.L.I. a obtenu gain de cause dans le cadre de la demande formée contre elle par Unia.

Il se justifie toutefois de réduire l'indemnité de procédure à son montant minimum de 650 euros pour la procédure en 1<sup>ère</sup> instance et de 784,88 euros pour la procédure en appel, en raison des moyens limités dont dispose Unia.

#### VI. La décision de la cour du travail

La cour déclare l'appel recevable et partiellement fondé dans la mesure qui suit.

La cour condamne la s.a. A. E.R.L.I. à payer à madame D. la somme de 10.838,46 euros nets à titre d'indemnité due en application de la loi du 10 mai 2007 visant à lutter contre certaines formes de discrimination.

La cour déclare la demande d'Unia non fondée et l'en déboute.

La cour condamne la s.a. A. E.R.L.I. à payer à madame D. les dépens de 1<sup>ère</sup> instance et d'appel à concurrence, en ce qui concerne les indemnités de procédure, de respectivement 1.430 euros pour la procédure en 1<sup>ère</sup> instance et de 1.726,74 euros pour la procédure en appel.

La cour condamne Unia aux dépens de la s.a. A. E.R.L.I. taxés à la somme de 650 euros pour la procédure en 1<sup>ère</sup> instance et de 784,88 euros pour la procédure en appel et ce au titre d'indemnités de procédure.

La cour met à charge de la s.a. A. E.R.L.I. la contribution de 22 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, à rembourser à madame D. , comme par ailleurs la contribution de 20 euros au même fonds payée pour la procédure en 1<sup>ère</sup> instance.

Cet arrêt est rendu et signé par :

P. KALLAI, conseiller,  
S. DEMARREE, conseiller social au titre d'employeur  
G. HANTSON, conseiller social au titre d'employé  
Assistés de J. ALTRUY, greffier

et prononcé, à l'audience publique de la 4<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 2 avril 2025, où étaient présents :

P. KALLAI, conseiller,  
J. ALTRUY, greffier