COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES DU 18 SEPTEMBRE 2014

Contrat de travail
Discrimination et harcèlement à caractère raciste
Arrêt contradictoire et définitif à l'égard :
- de Madame Canan D.
- du CENTRE POUR L'EGALITE DES CHANCES
- de la société anonyme (…).
- de la société anonyme Z.
- de Madame Maria-Claudia C. D. B.

Madame Canan D. comparait en personne, assistée de son conseil Maître Olivier R.
Le CENTRE POUR L'EGALITE DES CHANCES comparaît par son conseil, Maître Olivier R..
Madame Maria-Claudia C. D. B., comparait en personne.
Les sociétés (...) et Z. comparaissent par leur conseil Maître Lucie S. loco Maître Jan G..
La cause est plaidée en français.
La cause est prise en délibéré.
Un arrêt sera rendu à l'audience publique du 16 septembre 2014.

En cause de

La société anonyme (…), dont le siège social est établi à 1020 Bruxelles, (…) ;

Première partie appelante, intimée sur Incident,

Et

La société anonyme Z., dont le siège social est établi à 1020 Bruxelles, (…);

Deuxième partie appelante, intimée sur incident,

Les parties appelantes ayant pour conseil Manie Lucie S. loco Maître Jan G..

Contre

Madame Canan D., domiciliée à 1140 Bruxelles, (…),

Première partie intimée, appelante sur incident, désignée dans cet arrêt par ses initiales C.D.

Et

Le CENTRE POUR L'EGALITE DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE RACISME, établi à 1000 Bruxelles, rue Royale, n"138;

Deuxième partie intimée, appelante sur incident, désignée dans cet arrêt le Centre.

Les deux parties intimées ayant pour conseil Maitre Olivier R., avocat au Barreau de Bruxelles, dont le cabinet est établi à 1040 Bruxelles, (…).

En présence de

Madame Maria-Claudia C. D. B., épouse D., domiciliée à 1200 Bruxelles, (…);

Troisième partie intimée, citée en intervention et garantie par les parties appelantes.

Comparaissant personnellement, étant désignée dans cet arrêt par ses initiales M.C. C D B.

La Cour du travail après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Le présent arrêt est rendu en application essentiellement de la législation suivante :

- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
- le Code judiciaire,
- la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, telle que modifié par la loi du 10 mai 2007,
- la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail.

La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- des requêtes d'appel, reçues les 25 et 26 octobre 2012 au greffe de la Cour du travail de Bruxelles.
- de la copie conforme du jugement du 3 septembre 2012 rendu contradictoirement par la 3ième chambre du Tribunal du travail de Bruxelles (R.G. n° 10/7288/A).

La cause a été plaidée, l'avis du ministère public a été rendu oralement et les parties ont été invitées à répliquer, puis la cause a été prise en délibéré à l'audience publique du 17 juin 2014, après que les débats furent clôturés,

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

En raison des moyens et arguments soumis à la cour, cet arrêt est ordonné selon l'ordonnancement suivant :

I. La procédure en première instance et le jugement dont appel
Il. La procédure devant la cour
III. La recevabilité des appels
IV. Le lien de connexité
V. Exposé des faits de la cause
VI. Exposé succinct du litige
  VI.1. Par application du droit du travail
  VI.2. Par application de la loi du 30 juillet 1981
VII. Les moyens et les arguments des parties appelantes, les sociétés (...) et Z.
VIII. Les moyens et les arguments des parties intimées, le Centre et Madame C.D.
IX. Les moyens et les arguments de la travailleuse citée en intervention et garantie, Madame M.C. CD B
X. Examen du fondement de l'appel principal et de l'appel incident
  X.1 Appréciation des faits : le contexte et l'objet du litige
  X.2 Identification du ou des employeurs de Madame CD.
  X.3 La nature de la distinction directe fondée sur l'origine nationale ou ethnique: une discrimination directe
  X.4 Les faits établissent ils une présomption de discrimination fondée sur un des critères protégés, en dépit de la déloyauté de la travailleuse ?
    X.4.1. Le droit applicable
    X.4.2. L'utilisation par le CENTRE et par Madame CD. d'un projet de rapport subtilisé par celle-ci à l'insu de sa rédactrice M.C. C B. D
    X.4.3. Les conditions mises à l'utilisation devant la cour d'un document subtilisé par la travailleuse C.D.
  X.5. Les employeurs appelant prouvent-ils qu'II n'y a pas eu de discrimination lors de la première procédure d'embauche?
  X.6 Les employeurs prouvent-ils que la distinction directe est justifiée ?
  X.7 Le harcèlement discriminatoire durant l'exécution du contrat
  X.8 Le licenciement de Madame C.D.
  X.9 L'indemnisation du préjudice subi par la travailleuse C.D.
  X.10 La responsabilité civile de l'employeur et la responsabilité du supérieur hiérarchique de Madame CD, soit Madame M.C C B
  X.11 L'indemnisation du CENTRE

I La procédure en première instance et le jugement dont appel

Le 7 mai 2010, Madame C.D. et le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme ont cité à comparaître la société anonyme (…) et la société Z., pour que ces sociétés soient notamment condamnées solidairement au paiement des sommes suivantes, outre les dépens:

- 15.638,91 € brut, à titre d'indemnité forfaitaire en réparation d'une discrimination fondée sur l'origine nationale
- 15.000,00 € brut, à titre d'indemnité pour licenciement abusif

Madame M.C. C.D.B. fut citée le 2 juin 2010 en intervention et en garantie par les deux sociétés précitées.

Par son jugement du 3 septembre 2012, la 314'ne chambre du Tribunal du travail de Bruxelles, jugea notamment que :

Quant à l'action principale :

- L'action engagée contre la S.A. Z. était recevable mais non fondée.
- L'action engagée contre la S.A. (...) était recevable et partiellement fondée, en cela que cette société fut condamnée à payer à Madame C.D. la somme de 15.638,91 € brut, à titre d'indemnité forfaitaire en réparation d'une discrimination fondée sur l'origine nationale, par application de l'article 16 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, à majorer des intérêts moratoires au taux légal, depuis le 26 juin 2009, jusqu'à parfait paiement.

Quant à l'action reconventionnelle :

- L'action reconventionnelle des deux sociétés fut déclarée recevable mais non fondée

Quant à la demande en Intervention et garantie

- Cette action fut déclarée recevable et non fondée.

Le Tribunal jugea n'y avoir lieu à exécution provisoire.

II. La procédure devant la cour

Par deux requêtes du 4 octobre 2012, respectivement reçues au greffe de la Cour le 25 octobre 2012 et le 26 octobre 2012, les parties appelantes interjetèrent appel du jugement.

Les causes furent inscrites au rôle de la Cour sous les numéros 2012/AB/01032 et 2012/AB/01034.

Les parties demandèrent le 5 décembre 2012 le bénéfice d'une ordonnance pour faire acter les délais pour conclure et la fixation d'une date pour plaider.

Deux ordonnances furent rendues le 17 janvier 2013, puis notifiées le 23 janvier 2013, fixant la date des plaidoiries au 17 juin 2014.

Les parties déposèrent au greffe leurs conclusions dans les délais fixés par les ordonnances, à savoir :

- Le 20 février 2013 : réception au greffe de la Cour des premières conclusions de Madame C.D. et du CENTRE. Par ces conclusions, il est fait appel incident du jugement.
- Le 13 mai 2013: réception au greffe des premières conclusions d'appel de Madame M.C. C D B.
- Le 10 septembre 2013 : réception des premières conclusions d'appel de la société (...) et de la société Z., également appelante.
- Le 10 décembre 2013 : réception des conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de Madame C.D. et du CENTRE.
- Le 17 février 2014: réception des conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de Madame M.C. C D B.
- Le 23 avril 2014: réception des conclusions additionnelles et de synthèse des deux sociétés appelantes.
- Le 2 Juin 2014 : dépôt au greffe du dossier de Madame M.C. C D B.

Les parties furent entendues en leurs dires et moyens lors de l'audience publique du 17 juin 2014, au cours de laquelle les parties Madame C.D. et le CENTRE, parties intimées et appelantes sur incident, déposèrent leur dossier.

Monsieur Luc F., premier substitut de l'auditorat du travail délégué à l'auditorat général près la Cour du travail de Bruxelles, exposa oralement son avis, et les parties furent invitées à répliquer immédiatement.

En son avis, le magistrat du ministère public constata la réalité d'une discrimination directe proscrite par la loi du 30 juillet 1981. Il ne renseigna pas la Cour sur les suites réservées aux procès-verbaux établis par l'autorité de police, après qu'une ancienne travailleuse et une ancienne cliente formulèrent des plaintes contre Madame M.C. C D B pour des comportements et des paroles proférées à caractère xénophobe et raciste.

Après la clôture des débats, la Cour a pris la cause en délibéré pour que cet arrêt soit rendu le 3 juillet 2014, cette date étant reportée au 16 septembre 2014, eu égard aux exigences du délibéré.

III. La recevabilité des appels, principal et incident

L'appel principal est recevable, puisque les requêtes satisfont aux conditions de délai et de formes.

Pour ce qui concerne la recevabilité de l'appel des parties appelantes contre Madame M.C. C D B, celle-ci conclut à l'irrecevabilité, au motif que la motivation de l'acte d'appel ne satisferait pas à l'article 1057 du Code judiciaire, qui exige en son point 7 l'énoncé des griefs.

Contrairement à l'argumentation contenue dans les conclusions de Madame M.C. C D B qui estime qu'il n'y a aucune motivation dans les actes d'appel, la Cour constate que les requêtes d'appel satisfont à l'exigence légale de permettre à la partie intimée de ne pas se méprendre sur les raisons pour lesquelles les parties appelantes estiment que le jugement doit être réformé, en tout ou en partie[1].

Madame M.C. C D B a dès lors pu organiser convenablement sa défense par référence à une argumentation adéquatement précisée.

L'appel incident de Madame C.D. et du CENTRE est également recevable vu les articles 1054 et 1056 du Code judiciaire.

IV. Le lien de connexité

Les deux appels introduits par les sociétés appelantes contre le jugement rendu le 3 septembre 2012 par le Tribunal du travail de Bruxelles doivent être traitées comme connexes, par application de l'article 30 du Code judiciaire.

V. Exposé des faits de la cause

Le Tribunal du travail de Bruxelles a précisé dans les motifs de son jugement, les faits de la cause.

La Cour se réfère pour autant que de besoin à cet exposé, tout en mettant en évidence les faits suivants sur la base des dossiers des parties et de son instruction.

Pour la facilité de l'exposé, celui-ci se présente sous un ordonnancement chronologique :

Le 16 novembre 1999 :

- l'employeur (...) représenté par Monsieur A.Z. engage en qualité d'employée Madame M.C. C D B . Cette dernière est qualifiée de « Office Manager »[2].
- Madame M.C. C D B reçoit la direction de l'agence (...) située à EVERE.

Le 16 juin 2008 :

---

1 En ce sens : Cass. 7 septembre 2000, Pas., 2000,1,p, 450

2 En ce sens : conclusions des parties appelantes, page 2

- La société (...) représentée par Monsieur A.M. engage Madame CD. dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, avec une clause d'essai de six mois. Madame M.C. C D B signe également le contrat.
- Madame CD. est engagée en qualité d'employée administrative, à partir du 1er août 2008.
- L'article 4 du contrat prévoit une clause d'essai de six mois.

Le 12 février 2009 :

- Une vive discussion oppose en fin de journée la travailleuse Madame C.D. à Madame M.C. C.D B.
- Cette discussion concerne la rémunération de Madame CD., alors que sa période d'essai de 6 mois se termine.
- Il est établi que cette querelle advint en fin de journée, après 17H30, alors que Madame M.C. C D B était accaparée par ses travaux et qu'elle avait déjà été soumise à l'insistance de Madame C.D.
- Cette insistance de Madame CD. est à mettre en relation avec les heures supplémentaires prestées.

Le 23 février 2009 :

- Madame M.C. C D B adresse une lettre d'avertissement à Madame C.D. et précise les faits du 12 février précédent[3].
- Ce courrier contient des griefs sur les prestations, les lenteurs et les retards reprochés à Madame C.D., à qui il est refusé d'accorder une augmentation alors que celle-ci insiste pour négocier (« marchander » sic) cette augmentation.
- L'irritation de Madame M.C. C D B trouve sa cause dans l'insistance interminable et revendicatrice de Madame C.D. qui lui avait déjà fait perdre du temps la veille, en raison de retards dans les travaux qui avaient été confiés à la dite C.D….laquelle s'en était excusée.
- Madame M.C. C D B fait grief à Madame C.D. de ne jamais écouter, de n'en faire « qu'à sa tête », de se mêler de choses ne la concernant pas...
- La lecture du courrier met en évidence que Madame M.C. C D B fut excédée par les revendications de Madame C.D., aussi par des manifestations violentes (projection d'une enveloppe par C.D. en direction de M.C. C D B, ou selon la version de Madame C.D. sur le bureau[4]).
- Il y eut des invectives, Madame M.C. C D B écrivant « Là je vous ai répondu qu'on n'était pas dans les souks »...ajoutant « ...en plus vous êtes une manipulatrice, une obstinée et ce n'est pas ma faute si on ne vous a pas bien éduquée et que toute votre enfance a été dure ... « .
- Simultanément et dans le même courrier Madame M.C. C D B met en évidence les qualités professionnelles de Madame C.D.

Le 26 février 2009

---

[3] Ce courrier est déposé dans le dossier du Centre (pièce 2).

[4] Voir les précisions contenues dans la pièce 3 du dossier produit par le Centre

- Madame C.D. avertit son organisation syndicale des difficultés qu'elle rencontre sur son lieu de travail, et sur l'importance de ses prestations supplémentaires en dehors de l'horaire convenus[5]. Ces prestations ne sont pas payées.
- L'organisation syndicale est expressément avertie d'un ressenti de harcèlement, avec une déstabilisation psychologique et des répercussions dans la vie privée. Madame C.D. avertit son organisation qu'elle ne souhaite toutefois aucune intervention par crainte de perdre son emploi.
- Madame C.D. se plaint d'être humiliée en présence de tiers et d'être harcelée. Elle doit supporter certaines expressions : « Intelligence limitée, j'ai reçu une éducation à la Turque, je sens mauvais », et autres propos qualifiés par Madame C.D. de xénophobes et blessants, à titre personnel et intime.
- Madame C.D. se plaint aussi de la xénophobie manifestée par Madame M.C. C D B vis-à-vis de certains clients.

Le 27 mai 2009

- Monsieur A.E.Z. signe en sa qualité d'administrateur délégué de la société (...), le courrier mettant fin au contrat de Madame M.C. C D B. Un préavis de six mois, prenant cours le 1er juin 2009 est ainsi notifié.

Le 24 juin 2009 :

- Madame M.C. C D B rédige, après avoir été licenciée, un projet de rapport à destination des administrateurs de la société (...), et à deux cadres de la société Z., soit X.D. (directeur général) et A.M. (directeur du service du personnel)[6].
- Ce projet de rapport n'a pas été adressé, puisque jeté par son auteure dans une corbeille, mais il y sera récupéré par Madame C.D., celle-ci précisant « l'avoir découvert par hasard en faisant le nettoyage »[7].
- Madame M.C. C D B exprime dans ce projet, dont l'entièreté n'est pas produite[8], l'histoire de son investissement pour compte de (...) Il s'agit d'un rapport de nature professionnelle, puisqu'il y est précisé d'emblée : « Je vais résumer mon métier et ma vie au sein de (...), agence de voyage qui a été créée en décembre 2009, dans le groupe Z., avec le soutien financier du groupe et avec un portefeuille clients existants et des licences »
- La nature professionnelle du rapport est confirmée par son contenu, puisqu'il y est question du recrutement du personnel et de ses aléas, aussi des rapports avec le groupe Z. et leur impact financier.
- Pour ce qui concerne Madame C.D., ce projet de rapport évoque les motifs du recrutement et autres commentaires sur l'exécution de la relation de travail, à propos duquel des aspects positifs sont mis en évidence tout en constatant qu'elle (soit Madame C.D.) n'évoluera pas dans le sens qu'elle pourrait un jour diriger ou avoir des responsabilités...une simple exécutante :
    - « Alors est arrivée C.D. Elle s'est présentée deux fois sur six mois, mais je ne l'ayais pas retenue car d'origine Turque et la Direction en

---

5 Couille déposé dans le dossier du Centre (pièce 3)
6 Monsieur A.M. est le signataire du contrat de travail de Madame C.D.
7 Conclusions de Madame C.D. et du Centre, page 5
8 Voir le passage de la page 1 à la deuxième

voyait pas cela d'un bon œil, moi j'étals réticente aussi car j'avais eu par le passé et des confrères également pas mal de problèmes, mais je commençais à désespérer de trouver quelqu'un et elle s'est tellement bien vendue, s'est montrée tellement convaincante, nous a rassurée en se disant évoluée née en Belgique et mariée à un policier belge, elle avait dû se battre pour pouvoir épouser un policier ?

- (…)
- « Entre autre C.D., je n'ai jamais connu plus revendicatrice, plus syndicaliste à mort qu'elle En plus je découvre une fouineuse, fouteuse de pagaille et j'en passe (...) . le vous passe sur certains détails quant à son éducation, je lui ai même appris à respecter certains détails quant à son éducation, je lui ou même appris à respecter quand on vit dans un bureau à trois certaines règles d'hygiène et autres(...)
- « ...par contre entretemps C.D. se montre docile, écoute, s'applique, s'intègre.(...) »
- « ...et puis j'ai eu des remarques de commerçants du quartier. Entre autre la pharmacie qui a dit à quelqu'un qu'elle est gentille mais la trouve pas très intelligente ?? idem chez mon esthéticienne-. »
- « Un autre facteur. J'habitais EVERE depuis 30 ans : beau quartier, belle commune près de la maison communale, près (…) ;(..) Depuis deux ans nous les remontées depuis SCHAERBEEK ; épicerie TURQUE, snack TURQUE, pâtisserie MUSULMANE, boucherie HALLAL etc.. grâce aux socialistes, maintenant ils doivent partager avec le MR qui stoppe tout çà du moins ils espèrent; ils ont créé avec les commerçants une association dont je fais partie, au début j'étais optimiste ? Alors vous avez un tas de gens qui ne savent ni lire ni écrire ou ni parler convenablement notre langue ?(...)
- « Les gens sont dégoûtés ....comme nous sommes mécontents de la propreté ! une si belle commune et que voyez-vous passer des longues robes, des fichus, des noirs qui crient car ils ne savent pas parler et moi je réponds aux gens de la commune que ce n'est pas moi seule qui vais faire l'éducation de la Belgique, c'est pour cette raison que j'ai déménagé depuis un an (..)
- « Je ne l'excuse pas car j'ai remarqué que finalement elle a un manque d'éducation par ses parents et ses origines (...)

Le 26 juin 2009 :

- L'administrateur délégué de (...) Monsieur A.E.Z. notifie par un pli recommandé le congédiement de Madame C.D., avec un préavis de trois mois prenant cours le 1er juillet 2009.

Le 11 août 2009

- Le manager en charge des ressources humaines A.M. de la société Z. notifie à Madame CD. la décision de mettre fin au préavis, et de payer une indemnité correspondant au délai de préavis restant à courir jusqu'au 30 septembre 2009.
- Il y a lieu d'observer que dans le courrier du 19 août 2009 (voir infra), il semble que la cessation du préavis fut une « libération pour bonne conduite », selon Madame C.D..

Le 19 août 2009 :

- Madame CD. s'adresse aux cadres de l'entreprise (Monsieur A.Z. Administrateur de (...), Monsieur X.D. Directeur général et Monsieur A.M. directeur du service du personnel) pour faire part de sa souffrance morale en craignant la façon dont Madame M.C. C D B a pu faire rapport sur elle (« faire son portrait »).
- Madame CD. se plaint d'un harcèlement moral et de manipulations, et encore d'être la victime d'un discrédit et de calomnies devant des clients.
- Elle allègue avoir été menacée de licenciement et de faire en sorte qu'elle soit exclue du bénéfice des allocations de chômage.
- Il est relaté dans cette lettre plusieurs difficultés relationnelles entre Madame M.C. C D B et d'autres travailleuses.
- La période couverte par le préavis fut émaillée de difficultés. Des menaces furent plusieurs fois adressées à Madame C.D.
- Des propos grossiers ont été proférés par Madame M.C. C D B : « reste dans ta m... et dans ta poubelle et si tu continues tu vas avoir des problèmes », et encore des paroles particulièrement indélicates formulées devant le conjoint de Madame C.D., puisqu'il fut averti en ces termes : « Vous ne tiendrez pas plus de cinq ans avant de divorcer de votre femme et si je la vois dans le quartier je lui donne un coup de pelle ».

Le 22 décembre 2009 :

- Le CENTRE adresse à Monsieur A.M., précité et en sa qualité de manager des ressources humaines du groupe Z. auquel appartient la société (...), un courrier faisant suite à la plainte de Madame C.D. pour des faits de harcèlement à caractère raciste.
- Ce courrier restera sans suite : aucune réponse n'y a été réservée par le destinataire.
- Ce courrier contient un historique des faits s'étalant sur la durée de l'occupation de Madame C.D. au sein de l'agence (...) à Evere.
- Le CENTRE résume comme suit les faits, après ravoir vérifié auprès de divers clients et anciennes employées : « Selon Madame C.D., Madame D (c'est le nom d'épouse de Madame M.C. C D B) exprimait continuellement des remarques sur la qualité de son travail et sur son prétendu manque de capacité, en présence de clients de l'agence. Elle aurait également fait des réflexions sur les personnes d'origine turque. Madame D. (donc Madame M.C. C D B) aurait également des réflexions sur les personnes d'origine turque qu'elle qualifiait de limitées alors qu'elle savait pertinemment que Madame C.D. est elle-même d'origine turque. Madame D (soit Madame M.C. C D B) considérait également que les personnes turques ou d'origine turque comme ayant des problèmes d'hygiène. Elle associait le manque d'éducation de Madame C.D. à ses origines. Madame C.D. aurait été constamment critiquée, humiliée, isolée par Madame D. (Madame M.C. C D B) en raison de ses origines. Le travail effectué par Madame C.D. était systématiquement mis en cause et critiqué(...). Les remarques blessantes, dénigrantes et désobligeantes étaient souvent faites en présence des clients de l'agence. Madame D. (Madame M.C. C D B) reprochait à Madame C.D. son écriture, son manque de confiance en elle. Le

comporte de Madame D. (Madame M.C. C D B) a contribué à créer un environnement de travail hostile, intimidant pour Madame C.D. ».

- Le CENTRE se réfère aux confirmations de plusieurs clients qui ont entendu Madame M.C. C D B tenir des propos racistes envers les personnes d'origine étrangères, accusant les « Noirs, les Turcs, les Marocains peuvent s'acheter toutes ces maisons grâce à l'argent de la drogue » ...et encore d'autres propos racistes et dénigrants vis- à-vis des Portugais, des Slaves, des Grecs, des Arabes, et encore les Italiens « vraiment pas doués pour travailler ».
- Outre d'autres griefs relatifs à des réprimandes injustifiées et des discriminations vis- à-vis de personnes de nationalités étrangères, des employées de Madame M.C. C D B[9] — parmi lesquelles Madame C.D. - se plaignent aussi d'avoir été victimes de dénigrements publics, de menaces et pressions, ce qui serait confirmé par des clients.
- Le CENTRE met en évidence dans son courrier que la plainte de Madame C.D. a pour conséquence que c'est la troisième fois que Madame M.C. C D B lui est signalée, toujours pour des propos racistes, soit à l'encontre de clients, soit à l'encontre de ses employées.
- Le CENTRE dut encore constater que deux plaintes pénale[10]' ont été déposées à l'encontre de Madame M.C. C D B pour des faits liés au racisme en 2008, et encore une autre déposée auprès de l'institut pour l'égalité des femmes et des hommes, en raison du refus d'embaucher un homme pour travailler dans l'agence, au motif que le tourisme est un secteur pour les femmes.
- En conséquence, le CENTRE rappela aux destinataires de son envoi la portée des articles 16 et 30 de la loi 30 juillet 1981, le premier étant le processus d'indemnisation et le second étant l'organisation du droit de la preuve, dès lors qu'il y a des faits qui permettent de présumer de l'existence d'une discrimination.
- Le CENTRE sollicita une négociation en présence du syndicat de Madame C.D..

---

[9] Pièce 8 du dossier du CENTRE : une autre travailleuse confirme de façon circonstanciée les faits précisés par le CENTRE, avec force de détails sur la conviction de Madame M.C. C D B relative à l'impécuniosité des personnes qui ne sont pas d'origine européenne, et sur les motifs pour lesquels Madame C.D. a été engagée par elle (« parce que mariée à un policier et donc européanisée ») , sur son aversion pour le port du voile, ses commérages.

[10] Les procès-verbaux établis par les autorités de police bruxelloise sont contenus en copie dans les pièces 10 et 15 du dossier déposé pour le CENTRE et pour Madame C.D.
Ces procès-verbaux concernent :
d'abord une ancienne employée (Madame D.R.) d'origine italienne à qui il fut reproché devant un client qu'elle n'était pas très douée et que de ce fait il ne pouvait lui être fait confiance. La plaignante ajoute avoir été plusieurs fois témoin de discriminations raciales envers des clients de confession musulmane ou de race noire, ajoutant « elle influençait sur mon travail afin que ce genre de personne n'obtienne pas le voyage désiré. Je l'ait entendue dire entre autre à une personne portant le foulard qu'elle n'aimait pas les personnes portant le foulard ».
Ensuite, la plainte d'une cliente qui s'indigna d'avoir entendu dans l'agence Madame M.C. C D B dire à un autre citent « vous savez tous ces turcs, ces noirs, ces marocains, comment pensez-vous qu'ils achètent toutes ces maisons ? C'est grâce à la drogue (…) J'ai encore entendu la gérante faire une remarque sur les pakistanais, puis elle dit à haute voir qu'elle ne va plus à Ténériffe à cause des noirs et des marocains qui vendent leur brai par terre et ennuient les touristes » (etc...)
Dans son dossier, Madame M.C. C D B dépose les réponses et précisions qu'elle donna à l'autorité de police pour dénier le bien-fondé de la plainte de la travailleuse Madame D.R.. (pièce 31).

- Les pièces en possession du CENTRE, déposées dans le dossier, indiquent une convergence dans les plaintes, à savoir des faits le cas échéant constitutifs de harcèlement moral, s'ajoutant à des comportements racistes ou xénophobes sous diverses formes, et encore des discriminations systématiques vis-à-vis de la clientèle arabe, noire....qualifiés de bêtes, de non évolués, de singes etc.... , des intimidations vis-à-vis de ses employés, des attitudes.
- Une ancienne employée confirme diverses discriminations à l'embauche.

Le 31 décembre 2009 :

- Les activités de (...) cessèrent le 31 décembre 2009, en raison des pertes.

Le 4 juin 2010 :

- Madame M.C. C D B cite (...) devant le Tribunal du travail de Bruxelles.

VI. Exposé succinct du litige

Au terme de la mise en état de la cause, après que la Cour ait instruit la cause en considérant l'ensemble des moyens et des arguments dont elle est saisie, le litige à juger peut être présenté en précisant diverses questions nécessaires à sa résolution:

VI.1 Trois questions concernent directement le droit du travail

- Qui fut l'employeur de Madame CD. et de Madame M.C. C D B ? Cette question concerne les deux sociétés appelantes (...) et Z..
- Le licenciement de Madame C.D. fut-il abusif ?
- Quel est le régime de responsabilité civile applicable au travailleur ?

V1.2. Six questions concernent la législation applicable à des faits de discrimination pour des motifs d'origine nationale ou ethnique

- Quel est le régime de la preuve ?-
- Y a t'il eut des faits établissant une présomption de discrimination lors de l'embauche de Madame C.D. ? L'employeur prouve t'il que ce ne fut pas le cas ?
- Y a t'il eut des faits établissant une présomption de discrimination lors de l'exécution du contrat de travail ?
- L'employeur prouve t'il que ce ne fut pas le cas ?
- Quelle est l'indemnisation du préjudice subi par la travailleuse Madame C.D. ?
- Quelle est l'indemnisation du préjudice subi par le CENTRE ?

VII. Les arguments et les moyens des appelantes les sociétés (...) et 'Z.

Les deux sociétés appelantes contestent que Madame C.D. et te CENTRE rapportent la preuve des propos désobligeants tenus par Madame M.C. C D B, en relation avec les origines turques de Madame C.D.. Il s'agirait donc de fausses allégations ou d'interprétations.

En outre, ces sociétés rapportent n'avoir rien su de la dégradation des relations entre tes personnes occupées dans l'agence de tourisme (...) exploitée à EVERE, et n'avoir non plus eu aucune connaissance des faits sur lesquels se base le CENTRE.

Les sociétés appelantes font observer que le projet de rapport jeté dans la corbeille à papier fut subtilisé par Madame C.D., mais qu'il ne leur fut jamais communiqué, et pour cause puisqu'il avait été jeté par son auteure.

Les deux sociétés contestent la qualification donnée par Madame C.D. et par le CENTRE sur le fait que (…). ferait partie du groupe Z.,

Ces deux sociétés font valoir que :

1) Concernant le licenciement abusif

a. Le conseil d'administration de (...) ayant décidé d'arrêter les activités fin 2009, il ne peut être question de licenciement abusif.

b. Madame C.D. ne justifie pas le montant de 15.000,00 € qu'elle réclame,

2) Concernant les faits de discrimination :

a. Les administrateurs de (…) n'étaient pas informés de ces faits, puisque Madame C.D ne les a pas avertis.

b. La partie (...) et la partie Z. contestent qu'il y aurait eu discrimination, d'autant que Madame M.C. C D B mit en évidence dans sa lettre d'avertissement du 23 février 2009, que l'employée faisait son travail correctement et qu'elle était agréable avec les clients.

c. Le projet de lettre du 24 juin 2009 a été jeté par son auteure, en sorte qu'il doit être considéré comme ne correspondant pas à la réalité.

d. Les attestations produites par Madame C.D. ont été sollicitées par celle-ci, en sorte qu'elle doivent être écartées au motif qu'elles manquent d'objectivité.

e. Il est fait grief au CENTRE d'avoir recueilli des témoignages, lesquels doivent être aussi écartés car établis après concertation avec un membre du CENTRE.

f. Les procès-verbaux d'auditions par la police sont antérieurs à l'entrée en service de Madame C.D. ils sont contredits par les remerciements qu'adressa la plaignante D.R. à Madame M.C. C D B.

3) Concernant plus particulièrement la discrimination à l'embauche :

a. L'argumentation repose sur un brouillon de lettre jeté par son auteure.

b. Avant d'utiliser ce projet de rapport, Madame C.D. n'avait pas fait valoir auprès de son syndicat des faits de discrimination lors de sa première candidature.

c. Lors de sa première candidature, Madame C.D. n'a pas été retenue car il y avait une meilleure candidature.

4) Concernant l'indemnisation pour des faits de discrimination

Pour le cas où il y aurait eu discrimination, celle-ci devrait être limitée à la somme de 650,00 € pour le préjudice moral allégué, à défaut de préjudice matériel non invoqué par Madame C.D..

5) Concernant l'appeli incident en cela qu'il a pour objet une discrimination lors de l'exécution du contrat de travail

a. Il n'y a pas de preuve de faits précis, ni de différences de traitement.

b. Les attestations et déclarations évoquent le comportement général de Madame M.C. C D B, ce qui ne concerne pas Madame CD., celle-ci étant d'ailleurs complimentée.

c. Les attestations n'établissent pas des présomptions.

6) Concernant l'appel incident en cela qu'il a pour objet une discrimination lors du licenciement

a. Le licenciement trouve sa seule cause dans la cessation des activités.

b. Tant Madame C.D. que Madame M.C. C D B ont été licenciées

7) Concernant la demande formulée par le CENTRE d'être dédommagé pour le montant de 1,00 €

Il n'y a aucun préjudice

8) Concernant la qualité d'employeur

a. La société Z. n'a jamais eu la qualité d'employeur, et cette société est totalement distincte de (...), sans qu'il y ait filiale ou affiliation.

b. A cet égard, il faut observer que

1. les conseils d'administration sont distincts
2. les compositions des deux conseils d'administration sont différentes.

3. les sièges d'exploitation furent distincts.
4. Monsieur A.M. n'a aucun pouvoir au sein de la société (...).
5. Le transfert du siège social de la société (...) à l'adresse du siège social de la société Z. n'a eu lieu qu'après la cessation des activités de la société (...) et sa mise en liquidation, pour permettre de mettre fin au bail des lieux, où la société (...) avait son siège d'exploitation.

c. Le contrat de travail a été conclu entre C.D. et la société (...).

d. Le contrat de travail a été rompu à l'initiative de la société (...).

e. Le groupe Z. se compose de sociétés uniquement actives dans le domaine du transport et dans celui des « commissions — expéditions », alors que (...) était active dans le secteur des voyages

En conséquence, les sociétés appelantes — la société Z. considérant ne pas être employeur - demandent que le jugement rendu le 3 septembre 2012 soit réformé en cela qu'il n'y a pas eu discrimination lors de la première procédure d'embauche — ni ultérieurement -concernant Madame C.D., en sorte que celle-ci ne peut prétendre à aucune indemnisation sur la base de la loi du 30 juillet 1981.

A titre subsidiaire, l'indemnisation devrait être limitée à la somme de 650,00 € sur la base de l'article 16 par.2-1° de la loi du 30 juillet 1981, au motif que Madame C.D. n' a subi aucun préjudice matériel, qu'elle n'a d'ailleurs pas évoqué.

Pour le cas où la Cour ferait droit à l'appel incident et qu'elle condamnerait en conséquence la société (...), avec ou sans la société Z., à indemniser Madame C.D. et le cas échéant le CENTRE, Madame M.C. C D B devrait être condamnée au remboursement en principal, intérêts et dépens auxquels les parties appelantes seraient condamnées.

VIII. Pour les parties intimées, étant les parties appelantes sur incident Madame C.D. et le CENTRE

Madame C.D. et le CENTRE font d'abord valoir leurs intérêts en la cause, celui du CENTRE étant justifié en droit par l’'article 3-5° de la loi du 15 février 1993 et par l'article 31 de la loi du 30 juillet 1981.

Les parties intimées contestent le jugement dont appel, en cela qu'il n'a reconnu l'existence d'un acte de discrimination directe que dans le cadre de l'embauche, alors que des actes discriminatoires ont eu lieu au préjudice de Madame C.D., lors de l'exécution du contrat de travail et à l'occasion du licenciement.

Après avoir rappelé l'interdiction de discrimination directe, en ce compris un harcèlement discriminatoire, dans le cadre des relations de travail, le CENTRE et Madame C.D. se réfèrent au régime particulier de la preuve précisé par l'article 30 de la loi du 30 juillet 1981.

Selon ces parties, à défaut pour les employeurs d'établir de manière certaine et pertinente la preuve qu'il n'y a pas eu la discrimination présumée sur la base des faits établis, elles doivent être dédommagées par application de l'article 31 de la loi du 30 juillet 1981.

La discrimination présumée résulte pour les parties intimées des faits suivants :

- Lors de la procédure d'embauche, la première candidature de Madame C.D. fut rejetée parce qu'elle était d'origine turque. Le fait est établi par les propos tenus par Madame M.G C D B, ainsi que par son projet de rapport du 24 juin 2009. Cela est corroboré par une attestation établie par une autre travailleuse.
- Lors de l'exécution du contrat de travail, en raison d'un harcèlement continu à caractère discriminatoire. Les faits sont établis par de nombreuses attestations rédigées par des travailleuses de M.C. C D B et par des clientes de l'agence de la société (...), et encore par deux plaintes formulées auprès des autorités de police. Le projet de rapport de Madame M.C. C D B, déjà évoqué ci-dessus, confirme le constat de sentiments profondément racistes.
- Lors du licenciement de Madame CD. dont le motif de « réorganisation » serait faux et simplement opportuniste.

Les parties intimées contestent que les employeurs (...) et Z. établiraient qu'il n'y a pas eu de discrimination, et font griefs à ceux-ci d'avoir méconnu leurs devoirs alors qu'ils étaient informés, notamment le sieur A.M. qui fut contacté par Madame C.D. et vu les plaintes antérieures.

Toute l'argumentation des employeurs appelants est réfutée par le CENTRE et par Madame C.D. qui rappellent le contenu du courrier d'avertissement rédigé et adressé le 23 février 2009 par Madame M.C. CDB à Madame C.D., et encore le contenu du projet de rapport — de nature professionnelle - du 24 juin 2009, dont M.C. CD B n'a pas contesté être l'auteure.

Enfin, le licenciement de Madame CD. serait abusif.

Le CENTRE et Madame C.D. font valoir les circonstances justifiant en la cause la responsabilité de la société (...) et de la société Z., en sorte qu'il y a aurait deux employeurs.

En conséquence, par leur appel incident, le CENTRE et Madame C.D. querellent le jugement rendu le 3 septembre 2012 par le Tribunal du travail de Bruxelles, et demandent à la Cour de dire pour droit que :

- L'action engagée par eux contre la société Z. est recevable et fondée.

- Les actes discriminatoires sont établis non seulement lors de la première demande d'embauche de Madame CD. mais encore ultérieurement lors de l'exécution du contrat et lors de son licenciement.

- Le licenciement est abusif, et une indemnisation évaluée à 15.000,00 € est due à Madame C.D..

- Le CENTRE est fondé à réclamer une indemnisation équivalente à 1,00 €.

IX. Pour la partie intimée Madame M.C. C D B

1) Concernant l'action en intervention tien uranite contre Madame MLC. C D

Cette action n'est pas recevable à défaut de motifs. Elle n'est pas non plus fondée.

2) Concernant la responsabilité de Madame M.C. C D B

Madame M.C. C D B demande la confirmation du jugement en cela que le Tribunal du travail n'a pas jugé qu'elle était responsable.

3) Concernant les faits dénoncés pour établir une présomption de discrimination lors du recrutement

Madame M.C. C D B rappelle ses origines espagnoles : elle conteste être xénophobe, en faisant valoir les nationalités très variées de ses amis, mais aussi les recrutements qu'elle fit pour l'agence de (...), puisqu'elle fit engager des personnes d'origine italienne, moldave, (…)

Elle fait observer que Madame C.D. ne s'est pas adressée à l'employeur (...) pour dénoncer ce qu'elle prétend avoir subi.

Madame M.C. C D B conteste les faits ; elle demande à la cour d'écarter "le document de réflexion" qu'elle jeta dans la corbeille à papier, dont le contenu ne fut jamais porté à la connaissance des administrateurs de la société. il ne fut jamais question de l'utiliser contre Madame C.D., puisque ce document fut rédigé en juillet 2009 après le licenciement de celle- ci.

Il n'a donc aucun lien avec la décision de rupture.

Madame M.C. C D B conteste également une quelconque discrimination à l'embauche, en demandant à cet égard que son envoi du 10 janvier 2008 soit pris en considération puisqu'elle écrivit à Madame C.D. :

« Je ne vous ai pas oublié mais un de mes administrateurs était en congrès et demain je le vois pour parler des candidates et pour moi vous avez votre chance car j'ai réfléchi et je crois que je vais en engager 2, donc je vous tiens au courant durant le week-end ou lundi »

La personne recrutée avait un meilleur profil dans le secteur et cela serait prouvé par le comparaison des C.V.

Madame M.C. C D B conteste la pertinence des attestations dont se servent Madame C.D. et le CENTRE en relevant des contradictions.

4) Concernant les faits dénoncés pour établir une présomption de discrimination lors de l'exécution du contrat

Madame M.C. C D B rappelle que son avertissement du 23 février 2009 adressé à Madame C.D. met en évidence les progrès réalisés par celle-ci, et la rédaction ne révèle pas qu'il y aurait eu des critiques, des humiliations, un isolement.

En ajoutant « que l'on n'était pas dans les souks », Madame M.C. C D B estime n'avoir pas formulé une observation raciste ou xénophobe, car cela se réfère à la querelle entre elle et Madame C.D. sur l'augmentation de salaire, dont un marchandage conflictuel.

Madame M.C. C D B prie la cour de prendre en considération l'entièreté de ses écrits, dans lesquels elle souligne les aspects positifs du travail de son employée, sans négliger non plus les difficultés qu'elle rencontra, comme d'autres employeurs ou clients, vu pour la personnalité de Madame C.D..

L'argumentation de Madame M.C. C D B vise les attestations produites pour Madame C.D. en relevant les contradictions et invraisemblances pour divers motifs.

Concernant les relations de travail et le comportement de Madame M.C. C D B, celle-ci produit diverses attestations, déposées dans le dossier, qui visent à établir ;

- Pièce 1: il y eut une mauvaise relation professionnelle entre Madame C.D. et Madame M.C. C D B, en sorte que selon l'auteure de cette attestation, il faut observer un climat de travail « tendu », qui se serait apaisé après le départ de Madame C.D., à qui il est fait reproche d'un entêtement. Selon ce témoin, C.D. n'aurait jamais été menacée par Madame M.C. C D B.

- Pièces 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 : ces attestations contiennent des doléances de clients contre Madame C.D. qui aurait discrédité Madame M.C. C D B, alors que ces clients étaient très satisfaits. Ces clients ont dû constater que les qualités professionnelles de Madame C.D. étaient limitées et que sa plainte reposerait sur des intentions malveillantes ou résulterait d'une attitude « à soigner » ! Ces témoins contestent formellement que Madame M.C. C D B aurait eu des comportements et des propos racistes ou xénophobes.

- Pièces 9 et 22, 23,24: ce sont des témoignages reconnaissants d'anciennes employées vis-à-vis de Madame M.C. C D B. Ces témoignages sont élogieux sur la formation reçue grâce à Madame M.C. C D B . Ces anciennes employées mettent en cause Madame CD. et déplorent[11] qu'elle avait l'indélicatesse de fouiller dans les dossiers et papiers de Madame M.C. C D B. Ces rédactrices contestent tout comportement xénophobe, mais accusent Madame C.D. d'acharnement et d'avoir voulu monter un dossier à charge.

[11] Pièce 22

La conclusion serait qu'il n'y a pas de preuve d'un comportement fautif, et que c'est à tort que Madame C.D. et le CENTRE invoqueraient un glissement de la charge de la preuve.

5) Concernant'« le licenciement abusif

Madame M.C. C D B soutient une argumentation identique à celle de l'employeur, c'est à dire que le licenciement trouve sa cause dans la cessation des activités.

X. Examen du fondement des appels principal et incident'

X.1. Appréciation des faits : le contexte et l'objet du litige

En leurs argumentations respectives, les parties appelantes et Madame M.C. C D B induisent une analyse qui méconnaît sous certains aspects la question posée, sinon même la méconnaît selon le droit applicable.

La cour n'est pas saisie de reconnaître les qualités professionnelles de la travailleuse Madame C.D. et celles de la responsable de l'agence Madame M.C. C D B, au travers de leurs perceptions respectives et encore en se référant à des attestations suscitées.

Il convient que les parties en litige comprennent que la Cour a perçu le tempérament singulièrement vivace et spontané de Madame M.C. C D B, mais aussi celui de Madame C.D. revendicatrice et intrusive : leurs assertions respectives sont confirmées par l'instruction de la cause.

Les revendications trouvent sans doute leur cause dans l'organisation d'un temps de travail, obligeant à des heures supplémentaires non rémunérées.

Quelles que soient l'origine des attestations, elles correspondent à ce que Madame C.D. dit de Madame M.C. CD B.

L'inverse se vérifie également en partie : ce n'est pas sans raison que Madame M.C. C D B fait grief à Madame CD. d'être notamment une « fouineuse »....puisque celle-ci fonde pour une grande part ses revendications en exhibant un projet de lettre, jeté par sa rédactrice, mais subtilisé par Madame C.D..

Le procédé est inélégant et fautif. Ce faisant Madame C.D . a méconnu son obligation d'assurer le respect des convenances et des bonnes moeurs[12]. Madame M.C. C D B n'a pas non plus assuré ce respect.

L'élégance ne semble pas avoir été coutumière dans le comportement de Madame M.C. C B.

Il faut constater les conséquences néfastes de conditions de travail défavorables, faites de griefs et de menaces à l'encontre de la travailleuse C.D. dont M.C. C D B reconnaît elle-même qu'elle s'excusait de ses erreurs.

---

[12] Article 16 al de la loi du 3 juillet 1978

Quoiqu'il en soit de ce contexte dégradant, nul propos, nulle attitude, nul acte ne peuvent être admis s'ils établissent un comportement raciste ou xénophobe.

Les querelles et appréciations des deux travailleuses protagonistes quant à leurs qualités comportements professionnels respectifs ne sont pas à régler par la Cour, en tout cas pour ce qui ne relève pas de l'application de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

Madame M.C. C D B ne peut se retrancher derrière ses origines espagnoles et ses amitiés pour établir son respect intrinsèque des personnes étrangères, et pour infirmer ce qu'elle dit et écrit, de façon parfois condescendante, vis-à-vis de Madame C.D., que celle-ci fut ou non une bonne employée.

Ainsi que l'établissent les faits exposés ci-dessus, Madame M.C. C D B exprime sans réserve des appréciations personnelles véritablement dégradantes, humiliantes et insultantes à l'encontre de personnes d'origines étrangères.

Mêmes les appréciations plus favorables concernant Madame C.D. ne suffisent pas à corriger l'expression d'une pensée, qui lorsqu'elle n'est pas expressément xénophobe ou raciste, est condescendante donc humiliante.

Ni les lieux communs, ni l'humour, ni la condescendance ne peuvent atténuer le constat d'une attitude xénophobe ou raciste, dans la mesure où précisément ce sont ces modes d'expression et ces agissements qui instillent de graves atteintes à la dignité humaine et favorisent des ruptures du lien social.

Effectivement, les origines espagnoles de Madame M.C. C D B n'établissent en rien que ces circonstances justifieraient en soi qu'elle ne peut être suspectée de xénophobie ou de racisme, tant ces problèmes peuvent être constatés quelles que soient les origines ethniques ou nationales (...) de leurs auteurs, et celles de leurs victimes.

Il faut vérifier s'il y a eu un ou des actes discriminatoires — qualifiés notamment de harcèlement discriminatoire - dans le cadre des pratiques professionnelles de Madame M.C. CD B.

Le principe est que toute forme de discrimination est prohibée, vu l'article 12 de la loi.

Vu l'article 4.1° et 5 par.2 de la loi du 30 juillet 1981, il faut entendre par relation de travail, les relations qui incluent entre autres, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail, le licenciement.

Les critères protégés sont notamment la nationalité, la prétendue race, la couleur de la peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique.

Le CENTRE et Madame C.D. considèrent que cette dernière a subi une discrimination par le fait des pratiques directes

X.2. Identification du ou des employeurs de madame C.D.

La société Z. conteste être partie, en qualité d'employeur, au contrat de travail par lequel Madame C.D. a travaillé dans l'agence exploitée par la société (...).

Il est établi que les deux sociétés ont partagé l'exercice des prérogatives de l'employeur et qu'elles entretiennent des relations systématiquement étroites[13].

En l'espèce, il y a même une confusion entre les deux sociétés, en raison d'administrateurs communs, intervenant sans aucune discontinuité dans l'agence de (...) , l'exécution et la dissolution du contrat de travail de Madame C.D..[14]

Alors que dans leurs conclusions additionnelles et de synthèse, les parties appelantes allèguent «qu'il ne résulte d'aucun élément que l'autorité d'employeur aurait jamais été exercée par la société Z. à l'égard du personnel de la société (...) », le dossier établit l'inverse.

En effet, Monsieur A.M. qui est directeur du service de personnel de la société Z., a signé le 11 août 2009 le courrier qui notifie à Madame C.D. la décision de mettre fin au préavis, le paiement d' une indemnité correspondant au délai de préavis restant à courir jusqu'au 30 septembre 2009.

Monsieur A.M. fut régulièrement sollicité tant par Madame M.C. C D B que par Madame C D, ceci établissant qu'il exerce les prérogatives inhérentes à la responsabilité du personnel, tant au sein de la société Z. qu'au sein de la société (...) , et ceci de façon simultanée sans qu'il y ait un quelconque indice de distinction.

Il résulte de ce partage des prérogatives de l'employeur entre les deux sociétés, que celles-ci sont solidairement tenues au respect des obligations découlant du contrat[15].
L'appel incident est fondé sur ce point.

X.3. La nature de la distinction directe fondée sur l'origine nationale ou ethnique : une discrimination directe

Les moyens et les arguments présentés par le CENTRE et par Madame CD. concernent les faits et les actes dont celle-ci a été victime en raison de ses origines turques.

---

[13] En ce sens
- C.trav. Liège, 8 novembre 1996, J.T. T., 1997, p. 151
- C. trav. Liège, 18 décembre 1996, Chron.D.S., 1997, p. 452
- C.trav. Bruxelles, 7 octobre 1998, J.T.T., 1999,p.152
- C. trav. Bruxelles, 6 septembre 2011, J. T. T., 2012, p 141

[14] En ce sens
-*C.trav.Liège, 8 juin 1998, J.L.M.B., 2000 , p.1415*

[15] *En ce sens :*
C.trav. Anvers, 11 février 2014, Chron. D.S., 2004, p.475
C.trav. Liège, sect,Narnur, 10 novembre 2005, Chron D S,2006, p321

Il faut en droit se référer à l'article 29 de la loi du 30 juillet 1981, modifiée par la loi du 10 mai 2007.

L'article 7 par. ler de la loi interdit toute distinction directe fondée notamment sur l'origine nationale ou ethnique, cela constituant une discrimination directe.

X.4. Les faits établissent-ils une présomption de discrimination fondée sur un des critères protégés, en dépit de la déloyauté de de la travailleuse ?

X.4.1. Le droit applicable

Les modalités de la preuve sont réglées par l'article 30 de la loi du 30 juillet 1981.

En matière de discrimination interdite par la loi du 30 juillet 1981, la difficulté de la preuve est telle que le législateur a adopté une formule pour tenter de surmonter les problèmes constatés[16].

X.4.2. L'utilisation par le CENTRE et par Madame C.D. d'un projet de rapport subtilisé par celle-ci à l'insu de sa rédactrice M.C. C D B

En l'espèce, le CENTRE et Madame C.D. se réfèrent à un projet de rapport professionnel et à son manuscrit préparatoire indélicatement subtilisé par Madame C.D. dans la corbeille à papier du bureau de Madame M.C. C D B.

A cela s'ajoutent des attestations...évidemment contredites par les attestations produites par Madame M.C. C D B.

Par ses investigations déloyales, Madame C.D. est donc en possession d'une trace écrite bien, qu'à révidence ce document ne semble pas avoir été utilisé par sa rédactrice. Celle-ci n'en conteste toutefois pas la rédaction.

Il s'agit d'un projet de lettre qui aurait eu pour destinataire l'employeur, le secret de ce projet de correspondance — certes professionnel - étant violé par Madame C.D..

Le contenu du document est édifiant : il établit expressément une pensée construite sur de nombreux préjugés et de graves considérations toutes empreintes de distinctions fondées sur une prétendue race, sur la couleur de la peau, sur l'ascendance nationale ou ethnique.

Ce document correspond avec une singulière précision aux constats rapportés par les signataires des attestations produites par le Centre et par Madame C.D., notamment l'attestation rédigée par la travailleuse E.E.[17]

X.4.3. Les conditions mises à l'utilisation devant la cour d'un document subtilisé par la travailleuse à sa supérieure hiérarchique

---

[16] I. Rorive et P.-A. Perrouty, Réflexions sur les difficultés de preuve en matière de disrimination, Rev. dr. e., 2005, pp 161 et sv

[17] Pièce 8 du dossier déposé pour le CENTRE et pour Madame C.D

L'examen des actes posés et les propos que Madame M.C. C D B ne conteste pas avoir tenus confirment la portée de l'écrit subtilisé en contravention avec l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978.

Cet écrit peut-il être utilisé en dépit de la déloyauté de Madame CD., en tenant toutefois compte que celle-ci allègue le désarroi et la souffrance qu'elle précise avoir subi du fait d'un harcèlement discriminatoire ?

La Cour réitère à cet égard son constat d'un cadre de travail devenu indigne auquel l'employeur n'a pas mis un terme.

Il n'a d'ailleurs pris aucune initiative, avec pour conséquence un échec, et une situation éprouvante tant pour C.D. que pour M.C. C D B.

Il est vrai que l'employeur allègue son ignorance des faits.

D'une part, cet écrit n'est pas une preuve il ne s'agit que d'un élément qui, parmi d'autres, permet à la victime d'amener des éléments de nature à faire présumer la discrimination, avec la conséquence que lorsque la présomption est avérée, la charge de la preuve se transmet à l'employeur mis en cause, conformément à la Directive « race » 2000/43/CE,

D'autre part, la Cour se limite à apprécier la valeur probante de cet écrit, au terme d'un débat contradictoire dans le cadre duquel les droits de la défense ont été très scrupuleusement respectés.

Même s'il s'agissait d'une preuve- quod non — toutes les exigences inhérentes au droit de la preuve[18] renvoient à la licéité de celle-cl qui exige :

- le respect des règles,
- qu'il n'y ait pas de transgression du droit au respect de la vie privée,
- et encore que la preuve ne résulte pas de pratiques déloyales etc...

Bien que la travailleuse C.D. ait choisi sournoisement — quoi qu'elle en dise pour s'en défendre - de fouiller le bac à papier de Madame M.C. C D B, le cas échéant en raison des circonstances qu'elle a subi sur son lieu de travail, le projet de correspondance professionnelle de celle-ci contribue à établir une présomption, sans altérer les exigences fondamentales de la procédure[19].

La valeur probante se limite donc à contribuer à établir avec d'autres faits une présomption.

---

[18] D. MOUGENOT, Antigone face aux juges civils. L'appréciation des preuves recueillies de manière illicite ou déloyale dans les procédures civiles, D.A.- O R, 2011, p. 240

[19] Contra: Selon F.KEFER, le doit au procès équitable évoque une exigence de loyauté, notamment dans la collecte des preuves (F.KEFER, Antigone et Manon s'invitent en droit social, Quelques propos sur la légalité de la preuve, R.C.J.B. 2009, p. 345).

Il en est ainsi d'abord parce que Madame M.C. C D B n'a pas demandé que cette pièce soit écartée des débats au motif qu'elle est irrégulièrement rentrée en possession de Madame C.D.[20]

En outre et plus essentiellement, le droit à un procès équitable est garanti d'une part par l'article 30 de la loi qui laisse à l'employeur le droit de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination, et d'autre part par Madame M.C. C D B qui a eu la possibilité de contester l'authenticité du projet de lettre ou tout autre moyen utile à sa défense[21].

La réalité et l'auteure de ce projet de lettre sont certaines; Madame M.C. C D B ne l'a pas contestée[22] alors qu'elle le pouvait dans le cadre de cette procédure.

Elle a certes dénié le crédit qui devait lui être réservé à ce projet, et la cour a examiné ce déni.

Quant au crédit à réserver au contenu de ce projet de rapport professionnel, le document corrobore avec une totale précision d'autres constatations.

La cour en retient deux :

- Les déclarations non suspectes de la travailleuse-témoin E.E..[23]

- Les plaintes faisant l'objet de deux procès-verbaux établis par l'autorité de police corroborant des attitudes xénophobes ou racistes dans le chef de Madame M.C. C.DB

Par ailleurs, la lettre d'avertissement adressée le 23 février 2009 par Madame M.C. C D B à Madame C.D. entretient le trouble, bien que l'hypothèse de l'embauche d'une personne plus qualifiée soit licite et relève de l'appréciation de l'employeur.

Cette lettre peut être lue avec le projet de rapport du 24 juin 2009.

---

20 Comp.,Cass., 3ième , 10 novembre 2008, J.T.T., 1026,2/2009, p. 18

21 camp. : application de la Jurisprudence Antigone en droit social, voir sur ce point :

- D.M., La preuve, 4ième édition, Répertoire notarial, L., pp 95 et 96
- K.R., Droit social et recevabilité de la preuve : quelques réflexions sur l'évolution de la Jurisprudence en la matière, in La preuve au c. de cinq disciplines juridiques, sous la coordination de B.F. et A.P. Centre des Facultés Universitaires Catholiques pour le recyclage en droit,Anthémis, 2013/3, pp 4 » et sv., en particulier pages 48 et 49. L'auteure cite en ses notes 31 à 33 :
- C. trav. Mons, 2ième.ch., 14 septembre 2009, R.R.D.,2008, p.555
- C. trav. Mons, 8ième ch., 8 décembre 2010, J.L.M.B., 2011, p 715 et Chron. D.S.,2011,p.399, note O.R.
- C. trav.Gand, sect.Bruges, 2ième ch., 28 Juin 2010, J.T.T, 2011, p.366
- C. trav. Liège, 9ième ch., 20 septembre 2010, R.G. 2007/AL/34.907, Orientations, n°9, 2010, note Paternostre,p.27,J.L.M.B.,40/2010, p.1899
- C.trav. Liège, sect.Namur, 13ième ch., 8 mars 2011, Chron. D.S., 08/2011, p.404
- C. trav. Bruxelles,6ième ch., 2 mai 2011, inéd RG n° 2009/AB/52260
- Contra : C. trav. Bruxelles, 2ième . ch., 7 février 2013,J.T., 2013, p.262 et note D. M.

22 Cour. Eur, D.H., 12 mai 2000, Khan c/Royaume Uni, req. N°35394/97

Cour. Eur. D.H., 25 septembre 2001, P.G. et J.H. c/Royaume Uni , req. N° 44787/98

23 Pièce 8 du dossier déposé pour le CENTRE et pour Madame C.D

il en ressort que :

- Madame M.C. C D B établit elle-même par ses écrits qu'elle n'engagea Madame C.D. que sur la base de compétences essentielles qu'elle pensait acquises, notamment pour ce qui concerne les connaissances requises en matière de transports aériens.

- La lettre d'avertissement du 23 février 2009 est explicite : « Mais après 6 mois(....) je me suis rendue compte que vos connaissances sont limitées dans le tourisme pour 6 ans d'expérience ».

- Ceci confirme que Madame C.D. fut donc engagée en raison de ses connaissances supposées « dans le tourisme et l'aviation »[24]

- Cette même compétence était évidemment requise antérieurement.

- L'employeur considéra qu'une autre candidate avait de meilleure référence[25]. C'est possible, bien que cela ne soit qu'allégué. Tel est toutefois le droit de l'employeur.

- Mais cette connaissance de l'aviation fut aussi reconnue ultérieurement tors de l'embauche de Madame C.D....celle-ci n'obtenant cette fois l'emploi que parce qu'il n'y avait plus d'autres candidatures et (…) que Madame C.D. se disait « ...évoluée, née en Belgique et mariée à un policier belge ».

Vu les intérêts en jeu[26] qui relèvent de l'ordre public[27], et en raison de la correspondance totale avec l'attestation de la travailleuse E.E. et avec les plaintes déjà reçues par l'autorité de police, le projet de rapport est selon l'appréciation de la cour [28] un fait utile, nullement déterminant par lui-même.

Il n'est utile pour établir une présomption que dans la mesure où il est corroboré avec une totale précision par d'autres faits, déclarations ou écritures de Madame M.C. C D B elle- même, au terme d'une procédure judiciaire garante d'un procès équitable[29].

---

24 Projet de rapport du 24 juin 2009

25 Quelles que furent les qualités de la travailleuse, préférée avant Madame C.D. on note qu'il s'agissait de la fille d'une dame « travaillant à la pharmacie en face »,..là où Madame M.C C D B obtint une attestation pour accabler Madame C.D.(pièce 10 du dossier des employeurs appelants).

26 Comp : Cour trav. Liège, section Namur, 14 décembre 2010, R.G. 2009/AN/8833, www.cass.be

27 Cour Eur.D.H., 1er mars 2007, Héglias C/ République tchèque, req. N°5935/02

28 N. V.-J., Droit de la preuve, Bruxelles, Larcier, 1991, p.33

29 Cour. Eut D.H., 12 mai 2000, Khan c/Royaume Uni, req. n.35394/97
Cour.Eur. D.H., 25 septembre 2001, P.G. et J.H. c/Royaume Uni , req. n° 44787/98
Cour Eur. D.H., 5 novembre 2002, Atlan c/ Royaume Uni, req. n° 48539/99
Cour Eur. D.H., 1er mars 2007, Héglas C/ République tchèque, req. n° 5935/02
Cour Eur. D.H., 10 mars 2009, Bykov c/Russie, req. n° 4378/02
Cass 2ième ch, 16 novembre 2004, RG P 04 0644 N /1
Cass., 2ième ch., 16 novembre 2004, RG n° P 04 112 N/1
Cass., 2ième ch., 2 septembre 2009, RG P 09 0960 F/1

La cour conclut que le CENTRE et Madame C.D. établissent des faits, qui considérés ensemble peuvent régulièrement constituer et constituent une présomption de discrimination à l'embauche.

L'article 5 de la loi précise que la présomption s'applique aux relations de travail, donc pour ce qui concerne ce litige, aux conditions d'accès à l'emploi du travailleur[30]

X.5. Les employeurs appelant prouvent-ils qu'il n'y a pas eu de discrimination directe lors de la première procédure d'embauche concernant Madame C.D.

Cette preuve n'est en aucun cas rapportée pour les motifs contenus sous le point X.4.

Il en est ainsi par le fait de Madame M.C. C D B.

D'une part, elle se permet d'accabler son employeur en lui imputant un comportement xénophobe ou raciste. En effet, elle a écrit : « elle s'est présentée deux fois sur six mois, mais Je ne l'avais pas retenue car d'origine Turque et la Direction en voyait pas cela d'un bon oeil (...)» ,

D'autre part, M.C. C D B ajoute — conformément à ce que précise l'autre travailleuse présente dans l'agence (Mme E.E.) u mol j'étals réticente aussi car j'avais eu par le passé et des confrères également pas mal de problèmes, mais je commençais à désespérer de trouver quelqu'un et elle s'est tellement bien vendue, s'est montrée tellement convaincante, nous a rassurée en se disant évoluée née en Belgique et mariée à un policier belge, elle avait dû se battre pour pouvoir épouser un policier ? ».

Il est donc certain que par le fait de Madame M.C. C D B le refus d'embauche puis l'embauche ultérieure de Madame C.D. furent discriminantes, en cela qu'il y eut distinction directe fondée sur l'origine nationale ou ethnique.

L'employeur ne démontre pas que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait été également adopté en l'absence de discrimination.

Ni Madame M.C. C D B, ni les sociétés appelantes ne démontrent l'inverse des présomptions établies, puisque les faits rapportés par Madame C.D. correspondent à ce qui est dit ou écrit par Madame M.C. C D B elle-même, dont le tempérament sans doute fort spontané et expressif n'excuse en rien des attitudes prohibées, blessantes et dégradantes.

On doit encore observer :

---

cités par K.R., Droit social et recevabilité de la preuve : quelques réflexions sur l'évolution de la jurisprudence en la matière, in La preuve au c. de cinq disciplines juridiques, op. cit, p.57 et notes 60 et 61

[30] Cfr article 4 de la loi

- Ce n'est qu'après six mois d'activités de la travailleuse CD. que Madame M.C. C D B constata — à tort ou à raison — que Madame CD. n'avait pas les qualités professionnelles espérées.
- La « réticence » initiale n'était donc fondée que sur les origines turques de Madame C.D. , nullement en raison de ses compétences.
- Madame M.C. C D B se renseigna d'ailleurs auprès de précédents employeurs de Madame C.D. sur ses compétences.
- Les processus d'évaluation de Madame M.C. C D B ne sont pas connus et n'apparaissent pas très crédibles, eu égard au contexte dénoncé intimidant et harcelant présumé à juste titre par le CENTRE.

L'appel des sociétés appelantes n'est pas fondé sur ce point.

X.6. Les employeurs prouvent-ils que la distinction directe est justifiée ?

En droit, l'article 8 de la loi n'autorise comme justification d'une distinction directe dans les relations de travail que sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante en raison de la nature spécifique de l'activité professionnelle.

Ce n'est pas le cas pour les motifs qui précédent puisque les compétences essentielles furent initialement reconnues par Madame M. C. C D B, qui s'informa auprès d'autres exploitants d'agences de voyage qui furent les employeurs de Madame C.D..

L'appel principal des sociétés appelantes n'est pas fondé sur ce point.

X.7. Le harcèlement discriminatoire durant l'exécution du contrat de travail

Le Centre a saisi la cour d'un harcèlement discriminatoire durant l'exécution du contrat de travail liant Madame C.D. à son employeur (...).

Malgré l'avis n° 113 qui fut rendu par le Conseil de l'égalité des chances, le législateur a adopté une restriction en cas de harcèlement discriminatoire : en ce cas, il faut recourir à la loi du 4 août 1996[31]. L'article 6 de la loi précise que les dispositions ne sont pas applicables en cas de harcèlement dans les relations de travail, vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2 par.1er — 1e de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être pour les travailleurs. Cet article concerne les travailleurs.

La travailleuse C.D. consulta son organisation syndicale, mais en demandant de ne pas intervenir.

Madame C.D. eut dû recourir aux dispositions protectrices de la loi du 4 août 1996.

---

[31] Pour une critique de ce choix du législateur :
- J. J., Harcèlement moral et sexuel, discriminations diverses, discrimination de genre, Chron. DS.., 2008, p.728, en particulier le point 4

Il y a certes des présomptions de harcèlement discriminatoire : la résolution de cet aspect du litige exigeait l'application de la loi du 4 août 1996 à propos de laquelle aucun moyen de droit n'est soumis à la cour[32].

L'appel incident n'est pas fondé sur ce point.

X.8. Le licenciement de Madame C.D.

Les parties appelantes établissent que le licenciement de Madame CD. trouve sa cause dans la décision de cessation des activités de l'agence (...) établie à EVERE, pour des motifs économiques.

Il s'agit d'une décision prise par les employeurs qui ont également décidé de licencier Madame M.C. C D B.

En aucun cas, la présomption de faits discriminatoires examinée cl-dessus ne concerne les employeurs, mais leur travailleuse M.C. C D B.

Quant à l'abus du droit de licencier, il n'est pas établi par la travailleuse qui a la charge de l'établir.

Aucune des circonstances justificatives d'un abus de droit n'est démontrée, car il n'est pas prouvé :

- Que l'employeur aurait détourné de ses objectifs son droit de licencier
- Que l'employeur aurait été malveillant ou vexant
- Que l'employeur n'aurait pas un intérêt légitime
- Que l'employeur aurait agi avec une coupable légèreté

Il n'y a pas de licenciement abusif de l'employée C.D.

L'appel incident n'est pas fondé sur ce point.

X.9. L'indemnisation du préjudice subi par la travailleuse C.D..

Par application de l'article 16 de la loi du 30 juillet 1981, la victime peut réclamer, selon son choix, soit une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle, soit une indemnisation forfaitaire.

Madame C.D. opte pour l'indemnisation forfaitaire.

Alors que les parties appelantes considèrent qu'il n'y aurait — quod non — qu'un préjudice moral, Madame C.D. demande la réparation forfaitaire d'un dommage moral et d'un dommage matériel.

---

[32] Article 6 de la loi

C'est à bon droit que le Tribunal du travail a fait application de l'article 16 par.2-2° de la loi du 30 juillet 1981, puisque l'employeur ne démontre pas que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait été également adopté en l'absence de discrimination, lors de la première procédure d'embauche.

N'ayant été embauchée que six mois plus tard, et selon les circonstances que ta cour a examinées ci-dessus, il y a un préjudice matériel et moral.

L'appel des sociétés appelantes n'est pas fondé sur ce point.

X.10. La responsabilité civile de l'employeur et la responsabilité civile du supérieur hiérarchique de Madame C.D.

L'employeur de Madame M.C. C D B est responsable des dommages causés par celle-ci à son travailleur C.D..

La règle précisée par l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 oblige un travailleur à répondre de son dol, de sa faute lourde et de sa faute légère présentant un caractère habituel, en cas de dommage causé à l'employeur ou à des tiers, dans l'exercice de ses fonctions, et en raison de l'exécution du contrat de travail.

Les faits dommageables ont été accomplis au moment où la travailleuse M.C. C D B était au service de ses employeurs.

S'agissant de discrimination directe, les faits reprochés par le CENTRE et par Madame C.D. concernent une faute lourde.

Cette faute lourde fut commise durant l'exécution du contrat de Madame M.C. C D B par celle-ci.

Titulaire d'une fonction de supérieur hiérarchique dans l'agence de (...), Madame M.C. C D B est responsable de faute qui est d'une telle importance qu'elle n'est pas excusable.

L'importance est vérifiée par l'atteinte à l'ordre public, mais également par la souffrance de la personne victime.

L'appel des sociétés appelantes est fondé sur ce point.

X.11. L'indemnisation du Centre

Le CENTRE, créé par la loi du 15 février 1993 peut ester en justice conformément aux articles 31 à 33 de la loi du 30 juillet 1981.

En l'espèce, le CENTRE a reçu l'accord de la victime Madame C.D., conformément à l'article 33 précité.

Son action est donc recevable.

En demandant un euro au titre de dommages et intérêt, le CENTRE pose la question de l'effectivité des sanctions.

Les trois lois du 10 mai 2007 ayant pour objet «ranti-discrimination» prévoient des indemnisations, conformément aux Directives, sur la base desquelles les Etats membres doivent introduire dans le droit national des mesures de réparation dissuasives et proportionnées au dommage subi.

Pour ce qui concerne la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 — dite loi « race »- a transposé la directive 2000/43/CE du conseil du 29 juin 2000.

Le dispositif de protection inclut notamment un régime d'indemnisation de la victime[33], des astreintes[34]'et une action en cessationn[35], outre des dispositions pénales.

Concernant tes indemnisations, celles-ci se limitent à la victime.

Le CENTRE ne peut donc prétendre à obtenir des dommages-intérêts.

Son appel incident n'est pas fondé.

PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement en présence des parties appelantes, des parties intimées et de la partie citée en intervention forcée

Sur l'avis présenté oralement et partiellement conforme de Monsieur Luc F.

Reçoit les appels, principal et incident,

Joint les causes faisant l`objet des numéros du rôle général de la Cour 2012/AB/01034 et 2012/AB/01032 par application de l'article 30 du Code judiciaire,

Entendu l'avis partiellement conforme, donné oralement par Monsieur Luc F., à l'audience publique du 17 juin 2014. Les parties ont répliqué oralement à cet avis

Statuant quant au fondement :

- Dit l'appel principal partiellement fondé
- Dit l'appel incident partiellement fondé

En conséquence le jugement rendu le 3 septembre 2012 par le Tribunal du travail de Bruxelles est

---

33 Article 16 de la loi
34 Article 17
35 Article 18

- confirmé en cela ou'll a :

> Condamné l'employeur société anonyme (…) à payer à Madame Canan D., la somme de 15.638,91 € bruts, au titre d'indemnité forfaitaire, telle que prévue par l'article 16 de la loi du 30 juillet 1981, tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, à majorer des intérêts moratoires au taux légal, depuis le 26 juin 2009 jusqu'à parfait paiement.

> Jugé non fondées les demandes du Centre pour l'Egalité des Chances relatives au harcèlement discriminatoire durant l'exécution du contrat de travail de Madame Canan D., et celles relatives au licenciement de celle-ci.

> Jugé non fondée la demande du Centre en vue d'être indemnisé d'un euro provisionnel.

- réformé en cela qu'il a :

> jugé recevable et non fondée l'action dirigée par le Centre pour l'Egalité des Chances et par Madame Canan D. contre la société Z., la Cour jugeant que cette action est recevable et fondée contre cette société, en sa qualité de co-employeur, avec la conséquence que la société anonyme Z. est condamnée solidairement avec la société anonyme (…) au paiement de la somme de 15.638,91 € bruts, au titre d'indemnité forfaitaire, telle que prévue par l'article 16 de la loi du 30 juillet 1981, tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, à majorer des intérêts moratoires au taux légal, depuis le 26 juin 2009 jusqu'à parfait paiement.

> Déclaré recevable et non fondée la demande en intervention et garantie de Madame Maria Claudia C. D. B., la Cour jugeant que cette demande est recevable et fondée, en sorte que la responsabilité civile de cette travailleuse est engagée par application de ('article 18 de la loi du juillet 1978 et que ses employeurs les sociétés anonyme (…) et Z. sont fondés à demander le remboursement en principal et intérêts, et encore des dépens auxquels ils sont condamnés.

Statuant quant aux dépens des deux instances la Cour :

Pour la première instance :

> le jugement est confirmé en cela qu'il condamne la société anonyme (…) au paiement de ses propres dépens et à ceux de Madame Canan D., tels que liquidés dans le jugement.

- le jugement est réformé en cela que la société anonyme Z. est condamnée solidairement au paiement des dépens mis à charge de la société (…).

> le jugement est réformé en cela que la société (…) est condamnée au paiement des dépens liquidés par Madame Maria Claudia C. D. B., ceux-ci lui incombant

- Pour l'instance d'appel :

 délaisse à chacune des parties, appelantes, intimées et citées en intervention, leurs propres dépens, chacune succombant pour partie.

Ainsi arrêté par :

J. H.	Conseiller
A. D.	Conseiller social au titre d'employeur
Cl. P.	Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. O.	Greffier

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4ième Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 18 septembre 2014, où étaient présents :

Monsieur A. D., conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Monsieur J. H.« Conseiller et Monsieur Cl. P., Conseiller social au titre d'employé.