

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES DU 28 FEVRIER 2024

Quatrième chambre

En cause de :

1. LE CENTRE INTERFEDERAL POUR L'EGALITE DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS (ci-après « UNIA »), institution commune au sens de l'article 92bis de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, dont le siège est établi à 1000 Bruxelles, rue Royale, 138 ;

Appelante,
représentée par Maître Delphine CASTIAUX, avocate à Nivelles.

2. D. M. T. , (ci-après « T.M. ») NRN (...), domiciliée à (...);

Intervenante volontaire originaire, convoquée en appel et appelante, représentée par Maître Julie DEMOULIN, avocate à Bruxelles.

Contre :

L'A.S.B.L. G. S., BCE (...), dont le siège est établi à (...);

Intimée,
représentée par Maître Jean-Philippe GOBIET et Maître Virginie GRAULICH, avocats à Bruxelles.

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

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

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :

- le jugement prononcé le 22 avril 2020 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 2ème chambre (R.G. n°18/5372/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête de la partie appelante, remise au greffe de la cour le 8 juillet 2020 ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 2 septembre 2020 fixant un calendrier de procédure et une date de plaidoiries ;
- les conclusions (de synthèse) des parties ;
- les dossiers des parties ainsi que le dossier de l'auditorat général.

Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 12 décembre 2023.

Les débats ont été clos.

M. Henri FUNCK, avocat général, a rendu un avis oral (concluant au-non fondement de l'appel), auquel les parties ont eu la faculté de répliquer.

L'affaire a ensuite été prise en délibéré.

II. SYNTHÈSE DES FAITS PERTINENTS

Le 28 juin 2017, S. publie sur un site internet une offre d'emploi pour un poste de « Client Advisor Payroll » à Wavre.

Ainsi qu'il ressort du dossier pénal¹, environ 26 candidats postuleront pour le poste précité.

Le 29 juin 2017, M. B. (qui sera finalement retenu pour le poste) introduit sa candidature. Le 3 juillet 2017, son curriculum vitae est examiné par S. . Le 7 juillet 2017, il fait l'objet d'un entretien téléphonique et le 11 juillet 2017 d'un test. A l'issue de celui-ci, une interview est planifiée pour le 8 août 2017²

Dans l'intervalle, le 25 juillet 2017, T.M. adresse à S. sa candidature pour le même poste, en joignant une lettre de motivation et un curriculum vitae, reprenant sa photo et ses coordonnées.

Par e-mail du 27 juillet 2017, S. , via son employée Mme L. (« Talent Coordinator »), informe T.M. que sa candidature n'est pas retenue pour le poste, dans les termes suivants (message type³):

« Nous avons examiné votre candidature avec attention et y avons relevé de nombreux points intéressants, mais nous ne vous avons malheureusement pas retenu pour cette fonction.

Néanmoins, nous restons intéressés par votre profil. Nous allons donc conserver celui-ci dans notre base de données (confidentielle) que nous consultons régulièrement. Dès que nous serons à la recherche d'un nouveau collaborateur correspondant à votre profil, nous vous contacterons automatiquement.

¹ Produit au dossier de l'auditorat du travail. A l'examen, plusieurs des lettres de candidatures produites ne concernent pas l'annonce de juin 2017 pour le poste de « Client Advisor Payroll » à Wavre. Certaines candidatures pour ledit poste paraissent néanmoins avoir été introduites via le site Internet de S. . La liste des candidats figure en pièce 14 du dossier de S.

² Pièce 15 de S.

³ Pièce 17 de S.

Aussi, nous postons régulièrement de nouvelles offres d'emploi sur notre site www.S.be/shortcuts/lobs.html ainsi que dans la presse. Si vous y trouvez une nouvelle fonction vacante qui vous intéresse, n'hésitez pas à poser à nouveau votre candidature. Nous la réexaminerons avec beaucoup d'intérêt. »

Le même jour, T.M. répond à ce courriel en demandant des explications sur le rejet de sa candidature, indiquant que plusieurs points du profil recherché correspondent à ses compétences et à son parcours professionnel, de sorte que le refus non motivé de sa candidature lui pose question. Il n'apparaît pas que S. ait répondu à ce courriel⁴.

Le 1er août 2017, T.M. « postule » à nouveau auprès de S. pour la même annonce, mais cette fois sous l'identité fictive de « C. C. ».

Elle joint à cette candidature (fictive) une lettre de motivation et un curriculum vitae présentant de nombreuses similitudes avec les documents qu'elle avait envoyés précédemment sous sa vraie identité. Ce curriculum vitae de « C. C. » ne contient toutefois aucune photo d'identité, à la différence de celui que T.M. avait envoyé auparavant sous sa vraie identité.

Par courriel du 2 août 2017, S. , toujours via Mme L. , donne suite à cette candidature de « C. C. » dans les termes suivants :

« Par cet e-mail, nous souhaitons donner suite à votre candidature. Nous avons le plaisir de vous informer que nous avons trouvé de nombreux points intéressants dans votre CV et votre lettre de motivation. Pour cette fonction nous recevons encore beaucoup de réactions de candidats qui nous paraissent également intéressants. Nous allons maintenant analyser plus en profondeur les différentes candidatures retenues. En fonction des résultats, nous reprendrons contact avec vous pour un entretien sur vos motivations à cette fonction. Nous vous souhaitons beaucoup de chance pour la suite du processus de sélection. »

Le 2 août 2017, T.M., sous l'identité de « C. C. », répond comme suit :

« Je vous remercie pour votre mail. Je serai ravie de vous rencontrer et de vous faire part de mes motivations pour le poste. Dans l'attente d'une réponse positive de votre part. »

Le 21 août 2017, S. informe « C. C. » qu'un autre candidat a été embauché pour le poste. Un même message est envoyé à d'autres candidates, notamment Mme T. et Mme E. M.⁵.

Par courriel du 28 août 2017, S. communique, tant à T.M. qu'à « C. C. », une annonce pour un poste de « Client Advisor Payroll » à Namur.

S. adresse encore un courriel de ce type à T.M. le 8 novembre 2017, pour un autre poste dans les ressources humaines. « C. C. » recevra quant à elle les 18 septembre, 6 novembre et 8 novembre 2017, trois annonces de poste dans les ressources humaines. S. expliquera cette différence comme suit :

« [C. C.] a reçu 4 mails car les critères complétés sous le profil de C. C. sont sensiblement différents de ceux complétés sous T. M. ».⁶

⁴ Pièce 6 de T.M

⁵ Voir le dossier pénal déposé par l'auditorat du travail

⁶ Lettre de S. à UNIA du 1er décembre 2017, pièce 10 de UNIA. Les critères en question auraient été communiqués à UNIA par S. lors d'une réunion, cette dernière soutenant ne plus en disposer

Par courrier du 18 septembre 2017, UNIA interpelle S. à propos du traitement de la candidature de T.M., en ce qu'il a différé de la candidature de « C. C. ».

Extraits :

« Cette différence de traitement apparente nous interpelle. En effet, les similitudes entre les candidatures de Mesdames M. et C. sont telles qu'il nous paraît difficile d'imaginer quel critère, outre l'origine ethnique supposée, ou son origine nationale, a pu conduire à une telle décision. En tout état de cause, cette comparaison nous paraît suffisante pour invoquer le glissement de la charge de la preuve prévue à l'article 30 de la loi Antiracisme du 30 juillet 1981. ».

UNIA invite S. à communiquer les motifs du traitement différencié des deux candidatures.

Le 1^{er} décembre 2017, S. répond à UNIA comme suit (extraits ; nous soulignons) :

« La personne en charge de ce recrutement était en vacances lors des candidatures posées par T.M.. La procédure de recrutement était déjà bien avancée puisque deux candidats ayant passé une interview téléphonique positive, avaient déjà rendez-vous pour un assessment à son retour de vacances. Une de ses collègues a assuré la réponse aux candidatures reçues pendant ses congés afin que les nouveaux candidats ne restent pas sans nouvelles. »

Pour ce qui concerne les éléments qui ont pu influencer les réponses de la personne en charge de la sélection des candidatures, S. indique (relatant une réponse de la recruteuse, Mme L.) :

« « Je tiens tout d'abord à préciser que, dans les deux cas, les candidatures ne m'ont pas totalement convaincue. En effet, dans les deux courriers, je n'ai trouvé aucun argument expliquant pourquoi la candidate souhaite travailler pour S. . Lors de l'analyse d'une lettre de motivation, nous nous intéressons aux raisons pour lesquelles le candidat postule pour une fonction précise, auprès d'un employeur en particulier. Il est important que les valeurs et la culture des deux parties correspondent et que le collaborateur s'engage vis-à-vis de S. .

En outre, je remarque l'absence d'argumentation concrète qui me permettrait de conclure que le candidat maîtrise la complexité technique et juridique d'une fonction de CA, ainsi que les contacts avec les clients. Les problèmes susmentionnés concernent les deux lettres de motivation.

La première fois, la candidate a malgré tout immédiatement été enregistrée dans la réserve.

La seconde fois, elle a reçu une lettre positive, avant d'être inscrite dans la réserve.

Chaque analyse est influencée par divers facteurs : la charge de travail, les autres candidatures, l'urgence de pourvoir un poste vacant, etc. Les deux candidatures ont été analysées pendant la période chargée des vacances. Je gérais également d'autres offres d'emploi pour des collègues en congé.

Pour la candidature de C., j'ai probablement été influencée par le fait que j'avais déjà enregistré dans la réserve plusieurs autres candidats dont la candidature ne m'avaient pas convaincu. J'ai donc décidé d'être moins stricte et de donner une chance à C. qui en comparaison avec les autres candidats du jour était un peu meilleure.

(...) En outre, la lettre et le C.V. de C. étaient plus convaincants que ceux de T., même s'ils étaient presque identiques. C. a utilisé un caractère plus attrayant, le titre était clairement souligné et quelques phrases structuraient mieux la lettre. » (...) »

Par courrier non daté, UNIA répond à cette lettre en soutenant que les faits sont constitutifs d'une présomption de discrimination qu'il appartient à S. de renverser en prouvant que la décision prise de poursuivre l'examen de la candidature de « C. C. » plutôt que de celle de T.M. ne l'a pas été en raison de critères protégés.

Le 19 juillet 2018, une réunion a lieu entre des représentants d'UNIA et de S. . Il semble qu'à cette occasion, UNIA émette diverses propositions, dont une demande d'indemnisation de T.M.

Toutefois, par courrier du 14 août 2018, S. indique à UNIA ne pouvoir y donner suite et émet comme une contre-proposition à savoir le fait d'accompagner T.M. dans sa recherche d'un emploi, par le biais de trois sessions d'une heure chacune sur les thèmes de l'orientation sur le marché de l'emploi, de la recherche et la présentation ainsi que du processus de recrutement.

Par courrier du 21 septembre 2018, UNIA informe S. que sa proposition de solution ne peut convenir.

UNIA a ensuite introduit la procédure devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles, dans laquelle T.M. a fait intervention volontaire.

III. LES DEMANDES ORIGINAIRES

UNIA demandait au tribunal :

- de dire pour droit que S. s'est rendue coupable d'une discrimination sur base du critère protégé de l'origine nationale ou ethnique dans le domaine des relations de travail, en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, prohibée par la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie ;
- de condamner S. à réparer le dommage subi par UNIA du fait de cette discrimination, par le paiement d'une somme de 5.000 euros, à majorer des frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du C.J.
- comme de droit, de déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution ni offre de cantonnement.

T.M. demandait au tribunal :

- de dire pour droit que S. s'est rendue coupable d'une discrimination sur base du critère protégé de l'origine nationale ou ethnique dans le domaine des relations de travail, en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, prohibée par la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie ;
- de condamner S. à lui payer une somme de 16.758 euros équivalente à six mois de rémunération brute (subsidairement : 8.379 euros, soit trois mois de rémunération) pour le poste de « Client Advisor Payroll » à titre d'indemnité forfaitaire pour le dommage matériel et moral subi, somme à majorer des intérêts au taux légal à dater de l'introduction de la requête en intervention volontaire ;
- de condamner S. à l'ensemble des frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 1.080 euros.

S. a contesté les demandes et demandait au tribunal :

- de déclarer la demande d'UNIA recevable mais non fondée ;
- de déclarer la demande de T.M. recevable mais non fondée ;
- de dire pour droit que S. n'a jamais commis de discrimination sur base du critère protégé de l'origine nationale ou ethnique dans le domaine des relations de travail, en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, prohibée par la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie ;
- de condamner UNIA et T.M. à la prise en charge des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure laquelle doit être liquidée à 780 euros contre UNIA et 1.080 euros contre T.M. ;
- subsidiairement, de limiter la réparation due à T.M. à une indemnité forfaitaire équivalente à trois mois de rémunération brute, de réduire la réparation due à UNIA à l'euro symbolique (ou, plus subsidiairement encore, à un montant fixé en équité), de réduire l'indemnité de procédure et de compenser les dépens.

IV. LE JUGEMENT DONT APPEL

Par jugement prononcé le 22 avril 2020, le tribunal du travail francophone de Bruxelles :

- sur avis écrit non conforme de l'auditorat du travail ;
- a déclaré les demandes d'UNIA et de T.M. recevables mais non fondées ;
- a dit pour droit que S. n'a pas commis de discrimination sur base du critère protégé de l'origine nationale ou ethnique dans le domaine des relations de travail, en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, prohibée par la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie ;
- a condamné T.M. et UNIA aux dépens de l'instance, liquidés par S. à la somme de 780 euros (UNIA) et 1.080 euros (T.M.) à titre d'indemnité de procédure.

V. LES DEMANDES EN APPEL

Suivant ses dernières conclusions, UNIA demande à notre cour ce qui suit :

« Dire l'appel recevable et fondé,

En conséquence, réformer le jugement a quo en ce qu'il a déclaré la demande d'UNIA recevable mais non fondée et l'a condamné aux dépens de l'instance;

Et, faisant ce que le premier juge eut du faire :

- Dire pour droit que S. a commis une discrimination sur base du critère protégé de l'origine ethnique ou nationale dans le domaine des relations de travail, en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, prohibée par la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie ;
- Condamner S. à réparer le dommage subi par le requérant du fait de cette discrimination, par le paiement d'une somme de 5.000 € au titre de dommages et intérêts;
- Condamner S. au paiement des frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 C.J. ;
- Subsidiairement et s'il devait subsister un doute quant à la preuve de l'existence de faits permettant de présumer une discrimination et si la Cour le juge utile à la solution du litige, poser à la Cour de Justice de l'Union Européenne les questions préjudicielles suivantes :

1. Dans le domaine des relations de travail et des conditions pour l'accès à l'emploi, une candidate à un emploi, d'origine africaine subsaharienne, adresse successivement deux candidatures dont la seconde, fictive, l'est sous un nom d'emprunt. L'employeur potentiel traite différemment les deux candidatures. Dès lors qu'un Juge national constate que les deux candidatures ne diffèrent principalement entre elles que sur l'origine et le nom de la candidate, l'article 8§1er de la Directive 2000/43 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, combiné à l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doit-il être interprété en ce sens que la candidate qui invoque une discrimination directe fondée sur l'origine ethnique établit valablement, par le biais de ce test de situation, l'existence d'un fait permettant de présumer l'existence d'une discrimination directe ?

2. Si un Juge national estime, à l'appui d'un test de situation tel qu'envisagé dans la première question, qu'existe une présomption de discrimination à charge de la partie défenderesse, l'article 8 de la directive 2000/43/CE dispose qu'il incombe à celle-ci de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Dans une telle situation, quelles conséquences un juge national peut-il tirer quant à la preuve que doit apporter la partie défenderesse en vertu de l'article 8 de la directive 2000/43/CE, de l'existence de statistiques générales démontrant qu'un nombre sensiblement plus important de personnes originaires d'Afrique subsaharienne que de personnes d'origine européenne ont des difficultés à trouver un emploi sur le marché du travail national. »

UNIA liquides ses dépens à 780 euros par instance à titre d'indemnité de procédure (à indexer, suivant sa demande faite à la cour lors de l'audience).

Suivant ses dernières conclusions, T.M. demande à notre cour ce qui suit :

- de bien vouloir lui donner acte de son intervention volontaire conformément à l'article 813 du Code judiciaire ;
- entendre réformer le jugement a quo en ce qu'il a déclaré sa demande recevable mais non fondée et l'a condamnée aux dépens de l'instance ;
- et ce faisant, entendre déclarer la présente demande recevable et fondée et, en conséquence :
 - o dire pour droit que l'ASBL G. S. s'est rendue coupable d'une discrimination sur base du critère protégé de l'origine nationale ou ethnique dans le domaine des relations de travail, en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, prohibée par la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie ;
 - o condamner l'ASBL G. S. à lui payer une somme de 16.758 euros équivalant à six mois de rémunération brute pour le poste de Client Advisor Payroll à titre d'indemnité forfaitaire pour le dommage matériel et moral subi (subsidairement : 8.379 euros), somme à majorer des intérêts au taux légal à dater de l'introduction de la requête en intervention volontaire ;
 - o condamner l'ASBL G. S. à l'ensemble des frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée (après indexation) à 1.430 euros en première instance et 1.430 euros en degré d'appel (subsidairement : 1.170 € en première instance et 1.170 € en degré d'appel).

Suivant ses dernières conclusions, S. formule la demande suivante :

- A titre principal, confirmer le jugement entrepris en tous ses points et, par conséquent :
 - o déclarer la demande d'UNIA recevable mais non fondée ;
 - o déclarer la demande de T.M. recevable mais non fondée ;
 - o dire pour droit que l'A.S.B.L. G. S. n'a jamais commis de discrimination sur base du critère protégé de l'origine nationale ou ethnique dans le domaine des relations de travail, en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, prohibée par la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie ;
 - o condamner UNIA et T.M. à la prise en charge des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris les indemnités de procédure de première instance et d'appel, liquidées comme indiqué ci-après ;
- A titre subsidiaire
 - o réduire la réparation de T.M. à une indemnité forfaitaire équivalente à trois mois de rémunération brute pour le poste de Client Advisor Payroll ;
 - o réduire la réparation d'UNIA à l'euro symbolique ;
 - o réduire l'indemnité de procédure et compenser les dépens.
- A titre plus subsidiaire encore
 - o réduire la réparation d'UNIA à un montant fixé en équité.

S. liquide ses dépens comme suit dans ses conclusions :

- Indemnité de procédure de première instance : 2.275,00 euros (soit 845,00 euros à charge d'UNIA (dont le montant de la demande se situe à 5.000 euros) et 1.430,00 euros à charge de T.M. (dont le montant de la demande se situe entre 10.000 euros et 20.000 euros) ;
 - Indemnité de procédure d'appel: 2.275,00 euros ;
- Total 4.550,00 euros.

S. a déposé une note de dépens à l'audience, sollicitant l'indexation des indemnités de procédure, d'instance et d'appel à 5.250 euros (975 euros à charge d'UNIA et 1.650 euros à charge de T.M., par instance).

VI. RECEVABILITE DES APPELS

Il ne ressort d'aucun élément du dossier que le jugement frappé d'appel, prononcé le 22 avril 2020, aurait été signifié.

L'appel de UNIA, introduit le 8 juillet 2020, est recevable (art. 1051 et 1057 du Code judiciaire), ce qui n'est du reste pas contesté.

T.M. était intervenante volontaire en première instance. Elle a été appelée à la cause comme l'a demandé UNIA dans sa requête d'appel et a interjeté appel par la voie de ses conclusions (art. 1056, 4°, C.J.), demandant à la cour de réformer le jugement et de déclarer ses demandes originaires fondées. Elle doit dès lors être qualifiée de partie appelante et non de partie intervenante volontaire en appel. Dès lors que le jugement frappé d'appel n'a pas été signifié, cet appel n'est pas tardif et est donc recevable, ce qui n'est pas non plus contesté.

VII. DISCUSSION

A. Principes

L'action se fonde sur les dispositions de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie. UNIA et T.M. soutiennent que cette dernière a été victime d'une discrimination directe reposant sur le critère, protégé par cette loi, de « l'origine nationale ou ethnique ».

L'article 12 de ladite loi interdit toute forme de discrimination dans les domaines relevant de son champ d'application⁷, dont la discrimination directe.

Dans sa version applicable à l'époque des faits de la cause, la loi définit, en son article 4, 6° et 7° :

- la distinction directe comme « la situation qui se produit lorsque, sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable » ;
- la discrimination directe comme une « distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre 11 ».

En présence d'un traitement défavorable - en l'espèce un refus d'embauche - le juge vérifiera en premier lieu si ce traitement est fondé sur un critère protégé. Si le traitement défavorable a plusieurs causes, il suffit que l'une d'elles soit en lien avec un critère protégé pour conférer au traitement un caractère discriminatoire, à moins qu'il ne soit dûment justifié.⁸

⁷ Notamment les conditions pour l'accès à un emploi (art. 5, § 2, 1°, 2ème tiret de la loi).

⁸ C. trav. Bruxelles, 31 mars 2023, J.L.M.B., 2023/37, p. 1165

L'article 16 de la loi prévoit un mécanisme d'indemnisation de la victime de discrimination. Si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute.

Le titre IV de la loi contient des dispositions pénales, dont l'article 19 qui précise que « pour l'application du présent titre, la discrimination s'entend de toute forme de discrimination directe intentionnelle, de discrimination indirecte intentionnelle, d'injonction de discriminer ou de harcèlement, fondée sur un critère protégé ».

Le titre V de la loi porte sur la charge de la preuve dans les procédures juridictionnelles autres que pénales.

L'article 30 de la loi prévoit un mécanisme de partage de la charge de la preuve :

« § 1er. Lorsque qu'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. »

Il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination⁹ Les éléments susceptibles de faire naître une présomption peuvent être de toute nature ; souvent, le caractère suspect du comportement du défendeur, permettant de présumer une discrimination, découlera d'un faisceau d'indices, les faits invoqués pouvant être prouvés à l'aide de tout mode de preuve admissible en justice.¹⁰

Ainsi, par exemple, des déclarations à la presse d'un employeur affirmant qu'il ne recruterait pas de travailleurs d'une certaine origine ont été retenues comme fait permettant de présumer une discrimination. Une présomption de discrimination a aussi été retenue au motif d'une coïncidence

⁹ Doc. pari., Chambre, 2006-2007, n°51-2720/009, p. 72 ; C.C. 12 février 2009, n°17/2009, B.93.3 ; J. RINGELHEIM et V. VAN DER PLANCKE, « Prouver la discrimination en justice », in J. RINGELHEIM et P. WAUTELET, *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations*, Liège, Anthemis, 2018, p. 141 et la référence à C. trav. Bruxelles, 7 mai 2018 (disponible sur le site de UNIA).

¹⁰ J. RINGELHEIM et V. VAN DER PLANCKE, *op. cit.*, p. 142

temporelle entre l'annonce par un travailleur de la naissance de son enfant handicapé, suivie du licenciement de ce travailleur, alors qu'il avait donné entière satisfaction dans son travail¹¹

La Cour constitutionnelle a précisé que :

« 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 (...), 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 ».¹²

Le Conseil d'Etat s'était montré critique quant à ce mécanisme probatoire, estimant que le renversement de la charge de la preuve entraîne pour le défendeur la nécessité de prouver un fait négatif (l'absence de discrimination), ce qui est particulièrement difficile. Les présomptions autorisant le renversement de la charge de la preuve doivent dès lors être suffisamment pertinentes et solides.¹³

Pour renverser la présomption de discrimination, le défendeur doit apporter des éléments pertinents et convaincants pour établir que la mesure contestée repose, en réalité, sur des motifs non discriminatoires, qu'elle a été adoptée pour des raisons non liées au critère allégué de discrimination ; cette démonstration peut être effectuée par le biais d'un faisceau convergent d'indices de preuve¹⁴ Et s'il y a eu une distinction directe ou indirecte liée à un critère protégé, la présomption de discrimination devra alors être renversée en prouvant une cause de justification admise par la loi.

Concernant le recours à des « tests de situation » pour établir la présomption de discrimination, la doctrine observe que, pour être fiable, un test de situation doit respecter une méthodologie rigoureuse.

D'une part, la mise en oeuvre d'un test de situation impose d'assurer une pleine comparabilité des profils.¹⁵ Le profil des candidats doit être équivalent pour ce qui est des éléments pertinents pour la sélection à opérer et différer uniquement du point de vue du critère de discrimination étudié¹⁶

D'autre part, la différence de traitement doit en principe être répétée pour que le test soit probant. À moins que la personne testée (le recruteur) n'indique explicitement qu'elle applique le traitement constaté en raison d'un critère protégé, il ne peut être exclu que le traitement moins favorable reçu par le candidat à l'embauche d'origine étrangère (en comparaison au traitement réservé au candidat d'origine belge ayant des qualifications équivalentes), soit le fruit du hasard.¹⁷

Un test unique révélant un traitement inégalitaire pourrait toutefois contribuer à établir une présomption de discrimination, s'il est combiné à d'autres éléments rendant le comportement du défendeur suspect¹⁸

¹¹ Exemples cités par J. RINGELHEIM et V. VAN DER PLANCKE, op. cit., p. 143

¹² C.C. 12 février 2009, n°17/2009, 8.93.3

¹³ M. ASSELBOURG et M. BORRRES, « La charge de la preuve en matière de discrimination : quels sont les faits permettant de présumer une discrimination ? », in D. CASTIAUX, *Quinze années d'application des lois anti-discrimination*, Limai, Anthemis, 2022, p. 71 et les références en note 20

¹⁴ RINGELHEIM et V. VAN DER PLANCKE, op. cit., p. 144 et les exemples cités par ces auteurs ; voir également M. ASSELBOURG et M. BORRRES, op. cit., p. 67 et s ; voir également dans ce même ouvrage (p. 223 et s.) : V. ALONSO et D. LAHSSAINI, « La discrimination raciale lors du processus d'embauche : aperçu de jurisprudence et quelques questions particulières

¹⁵ J. RINGELHEIM et V. VAN DER PLANCKE, op. cit., p. 154

¹⁶ J.-F. NEVEN, J. RINGELHEIM et V. VAN DER PLANCKE, « Les tests de situation et la méthode du client mystère comme outils de détection et de preuve des discriminations », in J. RINGELHEIM et alii, *Redynamiser la lutte contre la discrimination*, Anvers/Cambridge, Intersentia, 2023, p. 109

¹⁷ J. RINGELHEIM et V. VAN DER PLANCKE, op. cit., p. 154-155

¹⁸ Ibidem, p.151 et p. 155

B. Application

B.1. La différence de traitement

La candidature de T.M. a été écartée de la procédure de sélection au poste convoité, mais son profil, jugé intéressant, a été conservé par S. dans sa banque de données.

« C. C. » n'a pas reçu la même réponse, puisque sa candidature a été maintenue dans le processus de sélection, dans l'attente de l'évolution de celui-ci, sans pour autant qu'elle n'ait été convoquée à un test ni à un entretien.

Il y a bien eu une différence de traitement, ce que S. avait d'ailleurs confirmé à UNIA dans son courrier du 1^{er} décembre 2017, en indiquant que T.M. avait « immédiatement été enregistrée dans la réserve », tandis que « C. C. » avait « reçu une lettre positive ».

Dans les faits, cette différence de traitement est minime, dans la mesure où les deux candidatures sont demeurées au stade de l'examen du C.V. (« C.V. Screening »), sans convocation à un test ni à un entretien.

Il n'en demeure pas moins que T.M., dans le processus de sélection (qui relève du champ d'application de la loi antiracisme), a été traitée moins favorablement que « C. C. ».

B.2. La présomption de discrimination

Il incombe à T.M., qui s'estime victime d'une discrimination, et à UNIA, de prouver des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur le critère protégé de l'origine nationale ou ethnique.

Ces faits peuvent comprendre des éléments qui révèlent que la situation de T.M. est comparable avec la situation de la « personne de référence » (cf. art. 30, § 2, 2^o, précité), cette dernière étant la personne fictive de « C. C. ».

UNIA et T.M. se basent sur le « test de situation » réalisé par T.M. et sur des statistiques générales concernant les discriminations à l'embauche. Elles mettent en avant les similitudes entre les deux candidatures envoyées, qui ne diffèrent pas selon elles qu'en ce qui concerne le critère protégé.

Force est de constater que les deux candidatures, si elles ne sont pas strictement identiques, contiennent, dans la lettre de motivation et dans le C.V., de très nombreuses similitudes, sur la forme et sur le fond, même si elles diffèrent sur certains aspects, qui seront examinés ci-après. Les deux candidatures ont été envoyées au même employeur pour un même poste, à quelques jours d'intervalle.

L'une des deux candidatures se différencie, entre autres (nous y reviendrons), par un critère protégé (« l'origine nationale ou ethnique »), révélé par la photo et le nom de la candidate.

Le fait que ces deux candidatures aient connu un sort différent, malgré leurs similitudes, est de nature à soulever un doute quant aux motifs qui ont pu dicter ce sort différent.

Même si, à ce stade du raisonnement, rien n'indique que ce sort différent ait pu être dicté par un motif illicite lié au critère protégé, il faut considérer que, eu égard à la comparabilité des deux situations, T.M. et UNIA invoquent des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le critère protégé (cf. art. 30 de la loi du 30 juillet 1981). Ceci vaut indépendamment de la question de l'admissibilité des moyens de preuve, qui n'est soulevée qu'en 5^{ème} moyen par S. (voir ci-après).

B.3. La preuve de l'absence de discrimination

B.3.1. Introduction

Il y a lieu d'examiner si, de son côté, S. prouve que le traitement défavorable ne présente pas de lien avec le critère protégé.

Cette preuve peut être difficile à rapporter pour la personne mise en cause, surtout lorsqu'il est fait état, comme en l'espèce, d'une discrimination non-intentionnelle, UNIA exposant à cet égard que la recruteuse a pu être victime d'un préjugé inconscient lors du traitement de la candidature. Il est toutefois possible de prouver par vraisemblance, comme le confirme l'article 8.6 du Code civil.¹⁹

La cour estime que S. rapporte la preuve d'une absence de discrimination et ce, pour plusieurs raisons exposées ci-après.

B.3.2. La différence de traitement est minime

En premier lieu, la différence de traitement est minime entre les deux candidatures.

Ceci constitue un indice, parmi d'autres, de l'absence de discrimination.

En effet, si, malgré leurs similitudes, les candidatures avaient donné lieu d'emblée à un traitement très différent, ceci aurait renforcé la suspicion d'un traitement discriminatoire (sans pour autant encore en constituer la preuve).

La candidature de « C. C. » n'a en réalité pas donné lieu à un traitement très différent de celui de Mme M. : comme l'indique la pièce 14 de S. , elle est restée au stade de l'examen du C.V. (« C.V. Screening »), sans convocation à un entretien ni à un test.

La seule différence est que la candidature de « C. C. » a été mise en attente, avant d'être rejetée, alors que celle de Mme M. n'a pas été mise en attente mais a été rejetée directement.

S. s'est expliquée à ce propos de manière convaincante ; la cour y reviendra.

B.3.3. Différence au niveau de la lettre de motivation

Le critère protégé n'est pas le seul élément permettant de différencier les deux candidatures. Si les deux candidatures (la lettre de motivation et le C.V. qui l'accompagne) présentent il est vrai de nombreuses similitudes, elles présentent également de réelles différences, qui ne se limitent pas « uniquement » à l'apposition d'une photo et à un nom à consonnance étrangère.

Ainsi, une différence, que la cour juge notable dans le cadre d'un processus de recrutement, apparaît au niveau de la lettre de motivation.

Celle de « C. C. » contient ainsi, entre autres différences, un passage complémentaire relatif à son expérience professionnelle (voir en italique) :

¹⁹ Suivant cette disposition :

« Sans préjudice de l'obligation de toutes les parties de collaborer à l'administration de la preuve, celui qui supporte la charge de la preuve d'un fait négatif peut se contenter d'établir la vraisemblance de ce fait. La même règle vaut pour les faits positifs dont, par la nature même du fait à prouver, il n'est pas possible ou pas raisonnable d'exiger une preuve certaine. »

Lettre de T.M.	Lettre de « C. C. »
(...) Grâce aux deux fonctions que j'ai pu endosser durant ces 6 dernières années, j'ai Pu développer un certain nombre de compétences très utiles à la gestion du personnel. Je suis capable de travailler et de cultiver l'esprit d'équipe mais également de travailler de manière autonome. Mes fonctions m'ont apprises (<i>sic</i>) à gérer les Dossiers de manière discrète et confidentielle. (...)	(...) Grâce aux deux fonctions que j'ai pu endosser durant ces dernières années, j'ai Pu développer un certain nombre de compétences très utiles à la gestion du personnel. <i>En effet, j'étais en charge de l'accueil des nouveaux collaborateurs, du traitement des prestations mensuelles ainsi que du suivi des différentes demandes auprès des organismes publics.</i> Je suis capable de travailler et de cultiver l'esprit d'équipe mais également de travailler de manière autonome. Mes fonctions m'ont apprises (<i>sic</i>) à gérer les dossiers de manière discrète et confidentielle. (..•)

Comme l'a également relevé le tribunal (p. 36) (nous soulignons) « hormis le nom et son origine ethnique, d'autres éléments différencient les lettres de motivation de Mesdames M. et « C. », cette dernière comportant des atouts supplémentaires, notamment en termes de structure ». Et le tribunal de constater, entre autres, que l'objet du courrier est écrit de manière plus complète dans la lettre de « C. C. » et que cette lettre présente des différences au niveau de l'introduction et de la formule de politesse (ce dernier aspect n'étant pas jugé significatif).

S. a expliqué en ce sens à UNIA dès le 1^{er} décembre 2017 que « en outre, la lettre et le C.V. de C. étaient plus convaincants que ceux de T. , même s'ils étaient presque identiques. C. a utilisé un caractère plus attrayant, le titre était clairement souligné et quelques phrases structuraient mieux la lettre »²⁰

Il est tout-à-fait plausible que ces différences (étrangères au critère protégé) aient pu jouer un rôle déterminant lors du processus de sélection qui est par nature un acte relativement subjectif et susceptible d'être influencé par de nombreux facteurs, dont la manière dont la lettre de motivation est rédigée.

B.3.4. Différence de contexte

Ensuite, la cour constate que les deux candidatures n'ont pas été examinées en même temps, mais à plusieurs jours d'intervalle.

Le contexte était dès lors différent, comme l'explique S. dans son courrier du 1^{er} décembre 2017 (reproduisant entre guillemets les explications de la recruteuse) : « Pour la candidature de C. , j'ai probablement été influencée par le fait que j'avais déjà enregistré dans la réserve plusieurs autres candidats dont la candidature ne m'avaient pas convaincu. J'ai donc décidé d'être moins stricte et de donner une chance à C. qui en comparaison avec les autres candidats du jour était un peu meilleure. ».

²⁰ Pièce 9 de S. .

S. y explique également : « chaque analyse est influencée par divers facteurs : la charge de travail, les autres candidatures, l'urgence de pourvoir un poste vacant, etc. ».

Il ressort de la pièce 14 de S. (liste des candidats au poste convoité) que, le même jour que T.M., deux autres candidatures ont été introduites : celle de M. L. (qui a été rejetée sans le retenir dans la réserve, soit un traitement qui peut être considéré comme moins favorable que celui réservé à la candidature de T.M.) et celle de Mme T.. Cette dernière a été retenue provisoirement dans le processus de sélection, comme « C. C. »²¹.

Or, le C.V. de Mme T. apparaît fort différent de celui de T.M. (Mme T. est notamment titulaire d'un diplôme universitaire de master en sciences de gestion, obtenu avec distinction) et, surtout, sa lettre de motivation (datée du 25 juillet 2017) est nettement plus détaillée et argumentée.²²

Il est donc ici également plausible que la recruteuse ait privilégié la candidature de Mme T., simplement parce qu'elle a pu la juger meilleure que les deux autres candidatures du jour (25 juillet 2017), sans qu'il n'apparaisse que la photo et le nom à consonnance étrangère de T.M. aient eu le moindre impact dans cette décision.

Le processus de sélection était du reste bien avancé²³, puisqu'un entretien avait déjà été fixé avec le candidat qui sera finalement engagé²⁴, ce qui peut expliquer une certaine sévérité/restriction au niveau de la sélection des candidatures ultérieures à celles de ce candidat.

La candidature de « C. C. », introduite le 1er août 2017, a donné lieu à une réponse le 2 août 2017, date à laquelle deux autres candidatures sont enregistrées (pièce 14 de S.), celles de Mmes F. et O.. Les parties ne s'expliquent pas à ce sujet mais S. a toutefois indiqué, dans son courrier du 1er décembre 2017, que la recruteuse a décidé « d'être moins stricte et de donner une chance à C. qui en comparaison avec les autres candidats du jour était un peu meilleure. ». A supposer que « les autres candidats du jour » soient Mmes F. et O., il apparaît en effet que Mme F. n'avait pas de formation spécifique en ressources humaines tandis que Mme O. n'était plus active dans le domaine des ressources humaines depuis 2012 (mais dans la vente)²⁵. L'explication donnée par S. sur ce point est dès lors également plausible.

Il apparaît donc qu'outre les différences objectives dans la lettre de motivation, T.M. et « C. C. » ont postulé dans un contexte différent, puisque chaque candidature a pu, à deux moments différents, être confrontée à des candidatures distinctes, ce qui a pu influencer la décision de la recruteuse, comme elle l'explique d'ailleurs dans le courrier précité de S. .

B.3.5. Absence d'autres éléments

Outre les deux différences substantielles entre les candidatures qui viennent d'être évoquées, la cour constate une absence d'élément concret et pertinent qui permettrait de considérer que le critère protégé aurait déterminé (fut-ce via un préjugé inconscient) la décision de ne pas retenir la candidature de T.M.

La référence à des statistiques générales concernant les discriminations sur le marché de l'emploi n'apparaissent pas pertinente dans le présent débat, s'agissant d'apprécier l'existence d'une discrimination directe (et non indirecte).

²¹ Voir l'e-mail du 26 juillet 2017 de Mme L. à Mme T., qui est du même type que celui que recevra Mme C. ultérieurement

²² Dossier pénal produit par l'auditorat du travail

²³ Voir la liste des candidats et les dates de postulation en pièce 14 de S.

²⁴ Pièce 16 de S. . L'entretien a été convenu le 17 juillet 2017, soit avant la candidature de T.M., et était fixé pour le 8 août 2017

²⁵ Cf. dossier pénal déposé par l'auditorat du travail

Comme indiqué ci-avant et comme l'a expliqué S. dans son courrier du 1er décembre 2017, il existe de multiples circonstances qui peuvent amener un recruteur à retenir ou non une candidature, à tel point que l'écartement d'une candidature peut même être le fruit du hasard (cf. la doctrine citée ci-avant ; voir également page 38 du jugement).

L'existence d'un traitement discriminatoire sur base du critère protégé est d'autant moins vraisemblable que :

- S. (et plus particulièrement la recruteuse), à l'inverse d'autres candidats, a décidé/choisi de conserver le profil de T.M. dans une « réserve » et cette dernière a reçu par la suite (in tempore non suspecto) plusieurs annonces de poste de la part de S. (auquel elle ne paraît pas avoir postulé), ce qui témoigne du fait que S. restait intéressée par son profil ;
- la candidature, au même poste, d'une autre personne ayant un nom d'origine « étrangère » (Mme E. M.) paraît avoir été traitée comme celle de « C. C. »²⁶ (soit, à suivre les appelantes, suivant un traitement plus favorable que T.M.) ;
- il n'apparaît nullement que S. ait fait preuve d'une quelconque rétention d'informations ; aucune demande de production de documents n'est d'ailleurs formulée par T.M. ni par UNIA.

B.3.6. Conclusion

Aucun élément pertinent n'indique que le nom à consonnance étrangère et la photo apposée sur le C.V. de T.M. auraient eu une quelconque influence sur la décision d'écartier sa candidature au poste convoité.

S. établit l'absence de discrimination, eu égard à ses explications, son dossier et les pièces versées au dossier répressif, qui ont été commentés ci-avant.

Il n'y a pas de lien entre le critère protégé et la différence de traitement alléguée.

Eu égard à ce qui précède, les questions préjudicielles que UNIA suggère de poser sont dénuées d'intérêt.

L'appel de UNIA et de T.M. est non fondé.

B.4. L'admissibilité de la preuve irrégulière

À titre surabondant, la cour examine brièvement le Sème moyen invoqué par S. , concernant l'écartement des preuves irrégulièrement recueillies.

Selon S. , les éléments de preuve dont T.M. et UNIA entendent se prévaloir dans le cadre de la présente procédure ont été recueillis en violation de la loi pénale, en commettant l'infraction de port de faux nom au sens de l'article 231 du Code pénal. Cette façon de procéder entacherait la fiabilité des éléments de preuve recueillis.

Suivant la Cour de cassation, « sauf disposition contraire expressément prévue par la loi, l'utilisation d'une preuve obtenue illégalement en matière civile ne peut être écartée que si son obtention entache sa fiabilité ou si elle compromet le droit à un procès équitable. »²⁷

²⁶ Voir le dossier répressif

²⁷ Cass., 16 décembre 2021, n°C.18.0314.N, www.juportal.be; voy. le commentaire de cet arrêt dans le rapport annuel 2021 de la Cour de cassation pages 107 à 112 ; voy. également Cass., 14 juin 2021, n°C.20.0418.N et encore Cass., 29 janvier 2021, n°F.17.00016.N (en matière fiscale). Pour un commentaire : MOUGENOT, D., « Utilisation des preuves irrégulières en justice : Antigone se met en tenue civile », J.T., 2021/28, p. 537-540

En l'espèce, l'obtention illégale des preuves invoquées par T.M. et UNIA n'entache pas leur fiabilité, dès lors qu'il n'y a pas de contestation sur le contenu des deux candidatures envoyées à S. , lesquelles sont produites de manière identique au dossier des parties. Le fait que le test de situation ne soit pas fiable, pour les raisons précitées, est un problème distinct.

S. n'invoque pas d'autre critère que celui de la fiabilité de la preuve, pour solliciter l'écartement des moyens de preuve irrégulièrement obtenus.

Il n'y a dès lors pas lieu d'écarter les preuves litigieuses.

C. Dépens

Suivant l'article 1017, alinéa 1er du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète.

Les dépens comprennent entre autres l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et la contribution visée à l'article 4, § 2 de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (art. 1018, 6° et 8°, CI).

S. a déposé une note de dépens à l'audience, reprenant le montant indexé des indemnités de procédure, tant pour l'instance que pour l'appel. Or, il n'y a pas lieu d'indexer à la date de notre arrêt le montant de l'indemnité de procédure de première instance tel qu'il était applicable à la date du jugement. Le jugement sera donc confirmé en ce compris sur les dépens.

Les dépens d'appel sont à charge des parties appelantes, qui succombent.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire,

Entendu l'avis conforme de l'auditorat général ;

Déclare les appels de UNIA et de T.M. recevables mais non fondés ;

Confirme le jugement frappé d'appel en ce qu'il :

- a déclaré les demandes originaires d'UNIA et de T.M. recevables mais non fondées ;
- a dit pour droit que S. n'a pas commis de discrimination sur base du critère protégé de l'origine nationale ou ethnique dans le domaine des relations de travail, en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, prohibée par la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie ;
- a condamné T.M. et UNIA aux dépens, liquidés par S. à 780 euros à titre d'indemnité de procédure pour ce qui concerne UNIA et 1.080 euros à titre d'indemnité de procédure pour ce qui concerne T.M. ;

Délaisse à UNIA et à T.M. leurs propres dépens d'appel, en ce compris, concernant UNIA, la contribution de 20 euros destinée au financement de l'aide juridique de seconde ligne ;

Condamne UNIA et T.M. aux dépens d'appel de S. , liquidés à 2.625 euros à titre d'indemnité de procédure, soit 975 euros à charge de T.M. et 1.650 euros à charge de UNIA.

Cet arrêt est rendu et signé par :

Fr.-X. HORION, conseiller,
M. POWIS DE TENBOSSCHE, conseiller social au titre d'employeur,
N. DE COMMER, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. ALTRUY, greffier

Monsieur M. POWIS D TENBOSSCHE, 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 N. DE COMMER, conseiller social au titre d'employé, et Monsieur Fr.-X. HORION, conseiller.

Et prononcé, à l'audience publique de la 4^{ème} chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 28 février 2024, où étaient présents ;

Fr.-X Horion, conseiller
J. Altruy, greffier