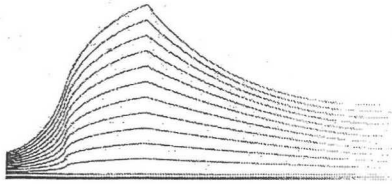


Dina  
et al. n° 2

Numéro de répertoire : <b>2017/ 011354</b>
Date du prononcé : <b>11/07/2017</b>
Numéro de rôle : <b>16/ 6364/A</b>
Numéro auditorat :
Matière : contrat de travail employé
Type de jugement : définitif contradictoire

**Expédition**

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

**Liquidation au fonds** : Choisissez un élément.  
(loi du 19 mars 2017)

**Tribunal du travail francophone de  
Bruxelles  
2ème Chambre extraordinaire  
Jugement**

**EN CAUSE :**

**Madame G** ;  
D  
domiciliée  
partie demanderesse,  
comparaissant par Me Geneviève RIGAUX, avocate ;

**CONTRE :**

La **S.A. P** ; inscrite à la B.C.E. sous le numéro :

dont le siège social est :  
partie défenderesse,  
comparaissant par Me Eric CARLIER, avocat ;

**I. LA PROCEDURE**

Le tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

La procédure a été introduite par citation du 26 mai 2016.

La cause a été introduite à l'audience du 7 juin 2017.

Par ordonnance du 7 juin 2017, le tribunal a déterminé des dates pour le dépôt et la communication de conclusions et de conclusions additionnelles, et a fixé l'affaire pour plaidoiries à l'audience publique du 13 juin 2017.

La partie demanderesse a déposé des conclusions le 8 novembre 2016, et des conclusions additionnelles et de synthèse le 14 mars 2017.

La partie défenderesse a déposé des conclusions le 13 septembre 2016, des conclusions additionnelles et de synthèse le 23 janvier 2017, et des conclusions de synthèse le 26 avril 2017.

La tentative de conciliation a été faite mais est demeurée sans résultat.

A l'audience publique du 13 juin 2017, l'affaire a été plaidée.

A cette audience également, a été entendu l'avis, conforme, de Monsieur Frédéric MASSON, Substitut de l'Auditeur du travail, auquel les parties ont pu répliquer.

L'affaire a, ensuite, été prise en délibéré.

Les parties ont déposé un dossier.

## II. LA DEMANDE

L'action de Madame G : D , telle que précisée dans ses conclusions de synthèse, tend à entendre condamner la S.A. P à lui payer :

A titre principal :

- 14.535,64 € à titre de dommages et intérêts égaux à 6 mois de rémunération (article 18 § 1<sup>er</sup> et § 2/ 2<sup>o</sup> de la loi du 10.05.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination) ;

A titre subsidiaire :

- 9.504,02 € à titre d'indemnisation égale à 17 semaines de rémunération (article 9 de la CCT n°109 du 12.02.2014) ;

A majorer des intérêts compensatoires et judiciaires, depuis le 13 janvier 2016.

Madame G D demande également la condamnation de la S.A. P aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure qu'elle fixe à 1.320 €.

## III. ANTECEDENTS

1/ La S.A. Pi (ci-après : « la société ») a engagé Madame G D à partir du 4 février 2013, suivant un régime de travail à temps plein, en qualité d'assistante-comptable.

Par un avenant signé le 31 décembre 2014, les parties ont convenu « suite à la demande du travailleur », que « l'horaire de 38h00/semaine passera à 30h24 » à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

2/ Il n'est pas contesté que Madame D , souffrant d'un cancer du sein, a dû subir une opération le 16 mars 2015.

A la suite de cette opération, elle a été en incapacité de travail, sans interruption, du 16 mars 2015 au 31 juillet 2015.

Durant son incapacité de travail, Madame D a été remplacée dans sa fonction de comptable, par un certain Monsieur M R .

Madame D a repris le travail le 1<sup>er</sup> août 2015.

La société ne conteste pas davantage le fait que, vu son état de santé, elle a bénéficié d'un «mi-temps médical», à partir du 9 octobre 2015.

3/ La société a licencié Madame G D par courrier recommandé du 13 janvier 2016 moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 3 mois et 12 semaines de rémunération

La lettre de licenciement précise que *« compte tenu des défis et des rapides évolutions de notre entreprise, nous nous voyons contraints de revoir l'organisation de notre département comptable »*.

La société indiquait par ailleurs avoir apprécié le travail de Madame G D *et les efforts qu'(elle) av(ait) consentis dans des contextes parfois difficiles »*.

La société a par ailleurs proposé à Madame G D une procédure de reclassement professionnel, et lui a délivré une « lettre de recommandation », le 22 janvier 2016.

4/ Par lettre datée du 17 février 2016 (expédiée par recommandé le 18 février 2016), Madame D a demandé, dans le cadre de l'application de la C.C.T. n° 109, quelle était la motivation de son licenciement.

Par ailleurs, par le biais d'un courrier de son conseil du 18 février 2016, Madame D a réclamé à la société l'indemnité forfaitaire visée à l'article 21 §4 de la CCT 103 du 27 octobre 2012 relative au crédit-temps<sup>1</sup> et l'indemnité forfaitaire visée à l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

5/ Par e-mail du 8 mars 2016, la société fit part au conseil de Madame D d'un « projet de réponse », et adressa par ailleurs, un courrier, le 22 mars 2016, à Madame D, invoquant une série de décisions qui auraient été prises suite à la « démission de V C, chef comptable ».

Ces « décisions » sont ainsi libellées :

*« 1.La conclusion d'un contrat temporaire 3/5<sup>èmes</sup> avec un consultant expérimenté en gestion RH afin de mettre en place une fonction RH totale et solide et de procéder à l'introduction d'une stratégie et politique couvrant tous les domaines de la GHR et dépassant ainsi de loin la gestion administrative et socio juridique du personnel, à laquelle V C, consacrait environ 30% de son temps de travail.*

---

<sup>1</sup> Les deux parties confirment qu'en réalité, Madame DE WIT n'avait pas exercé son droit au crédit-temps ; Madame DE WIT n'a plus formulé de demande à cet égard par la suite.

2. Transférer progressivement la majorité des tâches d'administration du personnel à M S1 , qui s'occupait et s'occupe encore et toujours du payroll Belgique, moyennant la modernisation de certains outils, tels que l'enregistrement électronique du temps de travail dans toutes les entités et boutiques et une administration révisée des avantages extra-légaux.

3. Le remplacement de V C par un autre chef-comptable, au salaire moins élevé, qui n'aurait aucune tâche relative à l'administration du personnel, aux aspects socio juridiques et au suivi du budget des coûts salariaux.

4. Dès l'arrivée du remplaçant de V i C , analyser l'activité totale du département comptabilité et de l'activité de chacun de ses membres (4,8 FTE, en ce compris le chef-comptable), entre autre en raison du fait que les activités de gestion administrative et socio juridique du personnel et de gestion du budget salarial étaient retirées du département comptable et que plusieurs outils et procédures en place n'étaient plus appropriés.

5. Améliorer, moderniser et rationaliser la gestion financière et comptable, entre autre, via l'introduction de nouveaux outils en matière de (i) suivi et d'analyse financière et comptable de toutes les activités, (ii) forecasting, (iii) reporting et (iv) budgétisation. »

La société déduisait de ces éléments qu' « une des conclusions (fort logique) de tout ceci fut que la diminution de l'effectif du personnel du département comptable d'au moins 0,5 FTE s'imposait à court terme. Le choix ne pouvait se faire sur base des compétences fonctionnelles, lesquelles étaient satisfaisantes pour chacun des comptables. Étant donné que seul un membre de l'équipe travaillait à temps partiel, en l'occurrence vous, et que nous ne pouvions obliger aucun des autres de passer d'un temps plein à un temps partiel temps (sic), le choix s'est dirigé vers vous. En outre, votre dossier était le seul contenant des aspects négatifs (des avertissements liés à votre attitude envers des collègues).

A noter que votre licenciement n'est pas une action unique. Il cadre dans la révision de l'organisation en vue d'obtenir une optimisation maximale de toutes les ressources. »

#### IV. DISCUSSION

##### 1/ Principes

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination s'applique à la relation de travail (articles 5, § 1<sup>er</sup>, 5° de la loi), notamment en ce qui concerne les dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail (article 5, § 2, 3° de la loi).

Dans les domaines qui relèvent de son champ d'application, la loi interdit toute distinction directe, fondée (notamment) sur l'état de santé actuel ou futur, qui ne peut être justifiée conformément à la loi<sup>2</sup>.

Suivant l'article 4, 6° de la loi, une distinction directe est la situation qui se produit lorsque sur la base de l'état de santé actuel ou futur, 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 loi organise un partage du fardeau de la preuve de la discrimination : l'article 28 de la loi dispose que :

*« §1<sup>er</sup>. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination [...] 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 (...)*
- 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 (...).* »

D'autres éléments de preuve « *de toute nature* » susceptibles de faire naître la présomption de discrimination sont également admis (E. CRABEELS, D. DESAIVE et P. MALDEREZ, « Du neuf en matière de lutte contre les discriminations : les lois du 10 mai 2007 », in *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, CUP, 2008, 105).

La personne qui s'estime victime d'une discrimination a la charge de prouver, et non seulement d'alléguer, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. C. trav. Bruxelles, 17.2.2014, R.G. n° 2011/AB/1054-1059, 11<sup>ème</sup> et 12<sup>ème</sup> feuillets citant Cass., 18.12.2008, R.G. n° C060351F, [www.cass.be](http://www.cass.be) et C. const., arrêt n° 39/09 du 11.3.2009, B.52, [www.const-court.be](http://www.const-court.be).)

## **2/ Application**

a/ Le tribunal considère que Madame C établit des faits « *qui permettent de résumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé* » au sens de l'article 28 de la loi 10 mai 2007 :

- La société ne conteste pas l'existence de « problèmes de santé » dans le chef de Madame C

---

<sup>2</sup> v. articles 4, 7° et 4° et 14 de la loi du 10.5.2007. Les causes légales de justification sont celles visées aux articles 8 et 12, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 10.5.2007.

L'état de santé de Madame D justifiait, encore au moment de son licenciement (en janvier 2016), qu'elle exerce ses prestations dans le cadre d'un « mi-temps médical ».

L'état de santé, actuel ou futur, est un critère protégé au sens de la loi du 10 mai 2017.

- En l'espèce, la situation de Madame D peut être comparée à celle d'un autre travailleur, un nommé M R : en effet, ce dernier a remplacé Madame D durant toute sa période d'incapacité de travail<sup>3</sup>, et ce, pour accomplir ses tâches de comptable.

Le seul fait que Monsieur R ait été (à partir du 4 janvier 2016 à tout le moins) occupé à temps plein – alors que Madame D était temporairement en « mi-temps médical » (alors que le régime de travail convenu était un « 4/5<sup>e</sup> ») ne suffit pas à exclure la comparaison de la situation entre les deux travailleurs.

Il s'agit de travailleurs se trouvant dans la *situation comparable*, que prévoit précisément la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel<sup>4</sup>.

- Au mois de janvier 2016, la société va :
  - D'une part, (ré)engager Monsieur R (à partir du 4 janvier 2016), dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, pour exercer des tâches de comptable,
  - Et d'autre part, par courrier du 13 janvier 2016, licencier Madame D

<sup>3</sup> La société ne précise pas s'il était occupé en vertu d'un contrat de travail de remplacement, ou en vertu d'un autre type de contrat. Il semble, par ailleurs, qu'il ait encore été occupé au sein de la société jusqu'à la fin de l'année 2015 (bien que la société, qui ne conteste pas cet élément, s'abstienne de déposer le ou les contrat(s) de travail de M. R afférent à l'année 2015).

<sup>4</sup> Au sens de l'article 2 de cette loi : « Pour l'application de la présente loi, on entend par :  
1° travailleur : la personne qui, en vertu d'un contrat de travail, fournit des prestations de travail, contre rémunération et sous l'autorité d'une autre personne;

2° travailleur à temps partiel : un travailleur visé au 1° dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable;

3° travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable : le travailleur visé au 1° occupé à temps plein :

a) ayant le même type de contrat de travail et effectuant le même type de travail, ou un type de travail similaire, ou exerçant le même type de profession, ou un type de profession similaire;

b) et occupé dans le même établissement ou, en l'absence de travailleurs à temps plein se trouvant dans une situation comparable dans cet établissement, dans la même entreprise ou, en l'absence de travailleurs à temps plein se trouvant dans une situation comparable dans cette entreprise, dans la même branche d'activité, que le travailleur à temps partiel visé;

4° employeurs : les personnes physiques ou morales qui occupent les travailleurs visés au 2°

- Le licenciement constitue un traitement plus défavorable, dont a été victime Madame D , par rapport à la personne de référence (en l'espèce M.R. ) se trouvant dans une situation (professionnelle) comparable, puisque la société a choisi de (ré)engager le travailleur qui avait remplacé Madame D , tout en licenciant Madame D .
- Sur la base de ces faits, il *semble* que le traitement plus défavorable (le licenciement) ait été dicté par un motif illicite (l'état de santé actuel ou futur de Madame D ).

b/ Il appartient, dès lors, à la société de « *prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination* ».

La société n'apporte pas cette preuve:

- La société invoque le fait qu'elle « *devait se défaire de 0,5 FTE* » et que seul « *le contrat de travail de la demanderesse correspondait à ce critère* ».

Or, la société n'établit pas (et n'offre pas d'établir) cette prétendue « *nécessité* ».

La société se borne en réalité à renvoyer à cet égard à son courrier du 22 mars 2016. Le contenu de ce courrier constitue uniquement une série d'affirmations unilatérales de la part de la société, invérifiables à défaut du moindre élément de preuve de ce que la société y expose.

D'autre part, le *seul motif* d'une occupation à temps partiel ne peut être invoqué, étant prohibé par la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel<sup>5</sup>.

- La société invoque par ailleurs, de manière évasive, le « *comportement au travail* » de Madame D qui *aurait pu* justifier son licenciement.

Le tribunal observe, en premier lieu, que la société n'affirme pas que ce « *comportement* » constitue une justification de sa décision de licenciement ; à ce titre, cet élément n'a pas à être pris en compte.

En second lieu, la société ne fournit strictement aucun élément de nature à établir un quelconque problème de comportement dans le chef de Madame D <sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Ladite loi précisant (en son article 5), d'autre part, qu'elle ne permet pas de justifier une discrimination fondée sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

<sup>6</sup> Ainsi, notamment, le « *courrier d'avertissement* » - qui daterait de 2014 - n'est même pas déposé.



- Pour le surplus, la société a toujours affirmé que les « *compétences fonctionnelles* » étaient « *satisfaisantes pour chacun des comptables* », en manière telle qu'aucun motif lié aux compétences de Madame D n'est invoqué (pas plus que n'est invoqué une comparaison de ses compétences par rapport aux autres comptables).

En conséquence de ce qui précède :

Madame G D a droit à l'indemnisation de son préjudice ; elle réclame, le montant, forfaitaire, prévu par l'article 18 § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007<sup>7</sup>, soit des dommages et intérêts équivalents à « six mois de rémunération brute », soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 14.535, 64 €.

Ce chef de demande est fondé.

Par ailleurs, le tribunal faisant droit à la demande formée en ordre principal, il n'y a pas lieu d'examiner le chef de demande, fondée sur l'article 9 de la CCT n° 109, lequel n'est formé qu'en ordre subsidiaire.

**PAR CES MOTIFS,  
LE TRIBUNAL,**

**Statuant après avoir entendu les deux parties,**

Déclare la demande recevable et fondée dans la mesure ci-après :

Condamne la S.A. P. à payer à Madame G D  
**14.535,64 € bruts** à titre de dommages et intérêts égaux à 6 mois de rémunération (article 18 § 1<sup>er</sup> et § 2/ 2° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination), à majorer des intérêts moratoires au taux légal, à dater du 13 janvier 2016, et des intérêts judiciaires ;

Condamne la S.A. P aux dépens, liquidés jusqu'à présent à 1.498, 58 €, étant l'indemnité de procédure ( 1.320 € - montant de base) et les frais de citation (178; 58 €).

---

<sup>7</sup> §2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au §1<sup>er</sup> sont fixés comme suit : (...)

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute

Ainsi jugé par la 2ème chambre extraordinaire du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Mathieu PIRSON,  
David ROZENBLUM,  
Didier BAUCOURT,

Juge,  
Juge social employeur,  
Juge social employé,

Et prononcé en audience publique extraordinaire du 11-07-2017 à laquelle était présent :

Mathieu PIRSON,  
assisté par Ikram EDDAIF,

Juge,  
Greffier délégué.

**Le Greffier délégué,**

**Les Juges sociaux,**

**Le Juge,**

Ikram EDDAIF

David ROZENBLUM & Didier BAUCOURT

Mathieu PIRSON