



Numéro de répertoire : 2017/ 010089
Date du prononcé : 27/06/2017
Numéro de rôle : 16/ 3295/A
Numéro auditorat :
Matière : contrat de travail employé
Type de jugement : définitif contradictoire

Expédition

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

Liquidation au fonds : NON (loi du 19 mars 2017)
--

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

EN CAUSE :

Madame M d' (ci-après dénommée « **Madame D'** »),
domiciliée
partie demanderesse, comparaisant par Me Marie-Laure WANTIEZ, Avocate;

CONTRE :

La S.C.A. T. (ci-après dénommée « **T.** »),
dont le siège social est situé (), N° BCE
partie défenderesse, comparaisant par Me Estelle RENARD loco Me Alexandre
VANDENBERGEN et Me Emilie MORELLI, Avocats;

I. PROCEDURE

Madame D a introduit la présente action à l'encontre du T par
requête du 17 mars 2016.

Une ordonnance fixant les délais pour conclure sur pied de l'article 747 du Code
judiciaire a été prononcée le 31 mai 2016.

T a déposé ses conclusions le 15 septembre 2016.

Madame D a déposé ses conclusions le 7 décembre 2016.

T a déposé des conclusions additionnelles le 15 février 2017.

T a déposé des conclusions de synthèse le 14 avril 2017.

Madame D a déposé son dossier de pièces le 24 mai 2017.

Le T a déposé son dossier de pièces le 27 avril 2017.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 30
mai 2017, après que le tribunal ait constaté l'échec de la tentative de conciliation
prévue par l'article 734 du Code judiciaire.

Après la clôture des débats, l'affaire a été prise en délibéré à l'audience publique du
30 mai 2017.

II. OBJET

Par requête du 17 mars 2016, Madame D a demandé au Tribunal de condamner T à payer la somme **26.987,56 €** brut au titre d'indemnité due en application de la loi du 10 mai 2007, augmentée des intérêts et les dépens de l'instance.

Elle a également demandé de déclarer le jugement à intervenir exécutoire sans provision, ni cantonnement.

III. FAITS

T est une société active dans la fabrication et la commercialisation de produits pharmaceutiques.

Madame d est entrée au service de T, (anciennement N) le 14 octobre 2008 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée¹, afin d'y exercer la fonction d'informateur médical.

A partir du 16 octobre 2013, Madame d a été absente pour raison de maladie, suivi par un congé de maternité (du 14 novembre 2013 au 5 mars 2014), lui-même suivi par une nouvelle période d'incapacité de travail prolongée à chaque fois pour une courte période² :

- 6 mars 2014 au 6 avril 2014 ;
- 7 avril 2014 au 6 juin 2014 ;
- 7 juin 2014 au 31 août 2014 ;
- 1^{er} septembre 2014 au 31 octobre 2014 ;
- 1^{er} novembre 2014 au 31 décembre 2014 ;
- 1^{er} janvier 2015 au 28 février 2015 ;
- 1^{er} mars 2015 au 30 avril 2015 ;
- 1^{er} mai 2015 au 30 juin 2015 ;
- 1^{er} juillet 2015 au 31 août 2015.

A partir du 26 septembre 2014, T a décidé de recourir à un délégué (M. M Y) en outsourcing pour une période limitée de 6 mois, par le biais de F T, en remplacement de Madame D. Ce premier contrat d'outsourcing a ensuite été suivi d'un second³.

Le 16 juillet 2015, T a décidé de licencier Madame d avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 6 mois et 10 semaines de rémunération⁴.

¹ Pièce 1 du dossier de TAKEDA.

² Pièce 6 du dossier de TAKEDA.

³ Pièces 8 et 9 de TAKEDA.

⁴ Pièce 2 du dossier de TAKEDA.

Par courrier du 14 août 2015, Madame d a demandé à T. de formellement motiver son licenciement avec effet immédiat⁵.

Par courrier du 6 octobre 2015, T a répondu à Madame d comme suit :

*« Votre licenciement est la suite d'une longue absence qui a débuté le 16/10/2013, toujours prolongée pour une courte durée, sans date de reprise définitive en vue.
Ceci a perturbé fortement le bon fonctionnement de l'équipe et l'organisation du travail et finalement nous avons dû chercher une solution structurelle ».*

IV. DISCUSSION

1. Principes

1.1.

La **loi du 10 mai 2007** tendant à lutter contre certaines formes de discrimination a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 6, un cadre général pour lutter contre la discrimination sur base du sexe. Elle est notamment applicable, en ce qui concerne les relations de travail (article 6,§2, 3°).

Les **critères protégés** sont les suivants: l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale (article 4, 4° de la loi).

Selon l'article 7 de la loi, toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

Par dérogation à cette disposition, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les domaines visés à l'article 5, § 1er, 4°, 5°, et 7°, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes (article 8§1).

Au sens de la loi, la discrimination **visé les comportements suivants** (article 14):

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;
- un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

⁵ Pièce 3 du dossier de TAKEDA.

1.2.

Les articles 15 et suivants prévoient divers dispositifs de **protection** en cas de discrimination (nullité de la disposition en cause, protection contre le licenciement).

L'article 18 prévoit **l'indemnisation de la personne victime de discrimination** :

« §1. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi;

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°.»

1.3.

Les articles 27 et 28 de la loi règlent la question de la **charge de la preuve**. L'article 28 dispose que :

« § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable. »

Concernant cette disposition, la Cour Constitutionnelle a précisé :

« ...il convient avant tout de constater qu'il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Par conséquent elle doit démontrer que le défendeur a commis des actes ou loi anti-discrimination 2007 donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires... Les faits 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... »⁶

La personne qui s'estime victime d'une discrimination doit invoquer des comportements ou des faits concrets et clairement définis émanant de personnes identifiables, desquels il est possible d'inférer qu'il y a bien eu discrimination.⁷

Tant la preuve des faits qui permettent de présumer une discrimination que la preuve de l'absence de discrimination peuvent être rapportées par toutes voies de droit.

2. En l'espèce

2.1.

Madame D postule le paiement d'une indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération soit la somme de 26.987,56 € en application de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007.

Elle invoque avoir été victime d'une discrimination sur base de son état de santé lors de son licenciement.

Elle estime que son licenciement n'est pas justifié par un but légitime puisqu'elle a été remplacée bien avant la date de son licenciement.

2.2.

En vertu des règles relatives à la charge de la preuve en matière de discrimination, il appartient à Madame D de démontrer des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur un critère protégé, soit l'état de santé en l'occurrence.

⁶ CC 12 décembre 2009, n°17/2009

⁷ Prés.TT Audenarde 5 juin 2008, T.G.R. 2008,316

Cette preuve est rapportée notamment par des éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; ou par des éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

2.3.

En l'espèce, Madame D n'invoque ni ne prouve aucun élément précis et concret de nature à permettre au Tribunal de présumer qu'elle a effectivement fait l'objet d'une discrimination basée sur son état de santé.

Le simple fait de licencier un travailleur pendant la période de maladie ne peut constituer la preuve d'un traitement discriminatoire.

Dans son courrier du 6 octobre 2015, T ne fait nullement allusion au fait que le licenciement de Madame D serait lié à son état de santé, mais uniquement à la désorganisation entraînée par ses absences (sans préciser l'origine de celles-ci), prolongées chaque fois pour des courtes durées.

Ce n'est pas parce que T a attendu près de deux ans après le début de l'incapacité de travail pour la licencier, alors qu'elle aurait pu le faire avant, que ce licenciement est nécessairement justifié par son état de santé.

Madame D n'a produit aucune pièce dans son dossier pouvant faire présumer une discrimination (ce dossier étant limité à la production du contrat, de la lettre de licenciement, du C4 et des fiches de paie)

A défaut de prouver des éléments qui font présumer une discrimination basée sur l'état de santé, Madame D ne peut revendiquer l'indemnité prévue à l'article 18 de la loi du 10 mai 2007.

Sa demande est non fondée.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,**

Déclare la demande recevable mais non fondée ;

En déboute Madame D ;

Délaisse à Madame D ses propres dépens et la condamne à payer à T. **2.400 €** à titre d'indemnité de procédure.

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

Pascale BERNARD,
David ROZENBLUM,
Didier BAUCOURT,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

et prononcé à l'audience publique du **27 JUIN 2017** à laquelle était présents :

Pascale BERNARD
Ikram EDDAIF,

Juge, assistée par
Greffier délégué,

Le Greffier,

Les Juges sociaux,

Le Juge,

I. EDDAIF

D. ROZENBLUM & D. BAUCOURT

P. BERNARD