



Numéro du répertoire 2018 /
R.G. Trib. Trav. RG15/5926/A
Date du prononcé 28 novembre 2018
Numéro du rôle 2017/CL/6
En cause de : EDITIONS M.P. SPRL C/ W. J.

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3G

Arrêt

Contradictoire
Avant dire droit

(+) Discrimination Relations sociales Refus d'embauche Critère de la naissance Indemnisation Loi du 10 mai 2007 (article 18, par.2-2°)

EN CAUSE :

LA SPRL LES EDITIONS M. P., ayant fait élection de domicile chez son conseil Maître Yves KEVERS, dont les bureaux sont établis à 4000 LIEGE, rue des Anges 21, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro ,
partie appelante,
ayant comparu par son conseil Maître Yves KEVERS, avocat à 4000 LIEGE, rue des Anges 21,

CONTRE :

Monsieur J.W., domicilié à
partie intimée, ci-après dénommé Monsieur J.W.,
ayant comparu par Madame Bérénice BROKAMP, déléguée syndicale de la CSC Liège, dont les bureaux sont situés à 4020 LIEGE, boulevard Saucy 8-10, porteuse de procuration.

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 19 octobre 2018, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 10 novembre 2016 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 9^e Chambre (R.G. 15/5926/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 20 septembre 2017 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 21 septembre 2017, invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 27 septembre 2017 ;
- l'ordonnance du 30 octobre 2017, prise sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 19 octobre 2018 ;
- les conclusions et les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée, remises au greffe de la cour respectivement les 22 janvier 2018 et 15 mai 2018 ;
- les conclusions de la partie appelante, remises au greffe de la cour le 23 mars 2018 ;

- le dossier de pièces de la partie intimée, remis au greffe de la cour le 15 mai 2018 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante, déposé à l'audience du 19 octobre 2018.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 19 octobre 2018.

Madame Corinne LESCART, substitut général, a donné son avis oralement à l'audience publique du 19 octobre 2018, après que les débats furent clôturés, auquel les parties n'ont pas répliqué.

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience, afin qu'un arrêt soit rendu le 28 novembre 2018.

I. Les faits pertinents de la cause

L'entreprise LES EDITIONS M.P. SPRL annonça en juin 2015 le recrutement d'un graphiste/infographiste pour une occupation à temps partiel.

Monsieur J.W. présenta le 30 juin 2015 sa candidature pour l'emploi annoncé.

Monsieur M.P. répondit en sa qualité de gérant de la SPRL appelante:

*« Comme vous êtes de la famille imprimerie W. vous ne serez jamais engagé chez moi, ce sont des gens malhonnêtes.
L'honnêteté d'une famille et d'un nom se juge à tous ses membres. »*

Cette réponse trouve une explication dans un litige ayant opposé la société SPRLU S., qui était également gérée par Monsieur M.P., à des membres de la famille ayant le patronyme W. Monsieur J.W. avait été occupé dans cette entreprise familiale W.

Aucune information n'est donnée sur ce litige, sur les protagonistes, et sur sa résolution, hormis la circonstance que le contentieux se régla à l'avantage de l'entreprise d'imprimerie W., puisque la société S. fut condamnée en degré d'appel, à payer la facturation réclamée par cette imprimerie.

II. Le jugement rendu le 10 novembre 2016 par le tribunal du travail de Liège, division Liège
(Rôle général n° 15/5926)

Par le jugement dont appel, le tribunal a fait application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Le tribunal rappelle que cette loi a pour objet les relations de travail, notamment les offres et les annonces d'emploi, ainsi que le processus de recrutement (...)¹.

Sur la base de faits concrètement et précisément rapportés par Monsieur J.W., celui-ci s'estime victime d'une discrimination. Il incombe à Monsieur M.P. d'établir qu'il n'y en aurait pas².

Le tribunal a jugé que Monsieur M.P. ne rapportait pas la preuve requise dans son chef, en sorte qu'il y a lieu de constater une discrimination sur un critère protégé, avec la conséquence que la société fut condamnée à un euro provisionnel, la cause étant renvoyée au rôle pour le calcul de l'indemnité due.

III. La recevabilité de l'appel

Le jugement dont appel a été signifié à une date qui n'a pas été précisée.

L'appel est recevable, car la requête satisfait aux conditions légales de délai et de formes, ce que ne conteste pas la partie intimée.

IV. L'objet du litige

IV.1. Pour la partie appelante

La partie appelante soutient deux moyens, tout en reconnaissant l'incorrection de la réponse faite par Monsieur M.P. pour refuser la candidature.

Le premier moyen est que le refus d'embauche ne résulte pas d'un des critères légalement protégés, au sens de la loi du 10 mai 2017.

¹ Articles 4 et 5 de la loi du 10 mai 2007

² Article 7 de la même loi.

Par application des articles 3, 5 et 7 de la loi du 10 mai 2007, et en appliquant adéquatement les critères protégés de la naissance et de l'origine sociale, ceux-ci ne correspondent pas avec les motifs du refus d'embauche du candidat J.W. Il en est ainsi selon la partie appelante, parce que celui-ci avait travaillé dans une entreprise familiale concurrente, avec laquelle Monsieur M.P. – plus précisément une société que celui-ci avait géré - eut un important conflit.

Le second moyen est que le refus d'embauche repose sur une distinction légitime entre les candidatures, nullement constitutive d'une discrimination.

La partie appelante demande, à titre subsidiaire, que si la cour reconnaissait fondée la demande d'indemnisation forfaitaire de Monsieur J.W., il y aurait lieu de limiter cette revendication au montant fixé entre 650,00 € et 1 300,00 € par l'article 18, par.2-1°, de la loi du 10 mai 2007.

Cette prétention est soutenue parce qu'il n'y eut aucune relation de travail, le litige survenant dans le cadre d'une candidature, et parce que même en adoptant une autre formulation, le refus d'embauche aurait de toute façon été décidé vu les antécédents personnels des protagonistes.

IV.2. Pour la partie intimée

Devant la cour, Monsieur J.W. demande, à titre principal, que le jugement soit confirmé, en cela que le tribunal a jugé que le refus de son embauche résultait d'un acte de discrimination, puisque ce fut en raison de la position sociale héréditaire d'une personne, correspondant à un critère d'origine sociale.

Dès lors, Monsieur J.W. demande que la société appelante soit condamnée à une indemnité forfaitaire correspondant à 6 mois de rémunération, en application de l'article 18, par.2 – 2°, de la loi du 10 mai 2007, parce qu'il y a une discrimination directe. Celle-ci est démontrée par la réalité d'une distinction directe ne pouvant être justifiée, à défaut d'un objectif légitime ou raisonnable.

Monsieur J.W. fait observer que dans le litige judiciaire invoqué par Monsieur M.P. pour ne pas l'engager, son rôle éventuel est totalement méconnu, pour autant qu'il y en ait jamais eu un. Il est par contre établi que le refus d'embauche est la conséquence de son appartenance familiale, donc de sa naissance et de son origine sociale.

Monsieur J.W. déplore que son adversaire en la cause ne participe pas à la mise en état de celle-ci, pour ce qui concerne les données utiles pour le calcul de l'indemnité sur la base de l'article 18, par. 2 -2°, de la loi, d'autant que la documentation produite n'est ni pertinente, ni suffisante.

V. Le fondement de l'appel

V.1. Le droit applicable

Le principe d'interdire les discriminations directes pour ce qui concerne notamment les relations de travail, et en particulier le processus de recrutement (...), en fonction de plusieurs critères, est précisé par les articles 2 à 6 et 14 de la loi du 10 mai 2007.

Il existe des motifs généraux et des motifs spécifiques pour la justification de distinctions directes et indirectes, dans les limites des articles 7 à 13 de la loi du 10 mai 2007.

L'article 18 de cette loi intègre, dans le processus de protection, des formules d'indemnisation, forfaitaire ou réelles.

V.2. Analyse des faits constitutifs d'une discrimination directe sur la base d'un critère protégé

Selon Monsieur J.W., le litige a pour objet l'indemnisation lui revenant, ensuite d'une discrimination directe, correspondant à une distinction directe sur la base de deux critères protégés, sans que cela soit justifié.

Les deux critères sont la naissance et l'origine sociale.

Par application des articles 3, 4-4°, 6° et 8° de la loi, l'examen des faits permet de constater une discrimination directe qui ne peut être justifiée conformément à l'article 7 de la loi, par un but légitime.

Le critère protégé de discrimination est celui de la naissance, compris comme étant celui de la filiation, puisque le traitement inégal est basé sur la seule qualité d'être parent.

Par contre, le critère de l'origine sociale ne peut être retenu, ainsi que le relève la partie appelante, car il fait référence à l'appartenance à une classe sociale déterminée³. Ce critère n'est pas ici en cause, dans le sens où il doit être compris.

Les moyens de la partie appelante ne sont donc pas fondés, car la discrimination directe résulte d'une distinction directe fondée sur le critère protégé de la naissance.

³ Voir :

- *Doc.parl.* Exposé des motifs, Ch. Repr. Sess.ord., 2006-2007, n° 2727/1, pp 17 et 18

Ceci est démontré par l'expression explicite d'un ressentiment et le grief d'une malhonnêteté imputée à Monsieur J.W. en raison de sa seule parenté avec la famille W., ceci étant l'unique argument précisé pour refuser son embauche.

La cour observe que la partie appelante ne démontre pas, par application de l'article 28 de la loi, la justification objective d'un but légitime, en relation avec une implication directe ou indirecte de Monsieur J.W. dans le contentieux qui opposa l'entreprise de la famille de ce dernier, avec une société précédemment gérée par Monsieur M.P.

V.3. L'indemnisation de la victime de la discrimination

L'indemnisation revendiquée par Monsieur J.W. est celle du régime forfaitaire précisé par l'article 18, par. 2-2°, tandis que la partie appelante soutient à titre subsidiaire que le régime forfaitaire serait celui précisé par le paragraphe 2-1° de cet article.

Cette disposition est ainsi rédigée :

§1^{er} 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 § 1^{er} 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°.

En demandant qu'il soit constaté que la discrimination en litige n'est pas intervenue dans le cadre de relations de travail, la partie appelante méconnaît l'article 5, par.2, de la loi du 10 mai 2007, lequel précise que pour ce qui concerne la relation de travail, la loi s'applique :

- *à la fixation et l'application des critères de sélection et des voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement, et*
- *à la fixation et l'application des critères de recrutement utilisés lors du recrutement (...)*

Monsieur J.W. réclame une indemnisation de son préjudice moral et matériel, subi ensuite d'une discrimination dans le cadre des relations de travail. Cette hypothèse est celle réglée par l'article 18, par.2-2°, de la loi du 10 mai 2007.

L'indemnisation forfaitaire doit correspondre à six mois de rémunération brute, puisque la partie appelante ne démontre pas que Monsieur J.W. n'aurait pas été recruté, même en l'absence de discrimination sur la base d'un critère protégé. En effet, la partie appelante ne renseigne aucune circonstance, aucune insuffisance, aucune défaillance et aucun grief qui pourrait être reproché à Monsieur J.W., notamment dans le cadre du contentieux antérieur concernant l'entreprise W.

V.4. Le calcul du montant de l'indemnité forfaitaire

Concernant les données utiles pour le calcul du montant de l'indemnité forfaitaire, la consultation des pièces contenues dans les dossiers déposés par les parties en litige renseigne :

- *L'offre d'emploi sur base de laquelle Monsieur J.W. postula, visait une fonction de graphiste/infographiste, pour une occupation à temps partiel de 25h00 par semaine. La commission paritaire compétente est celle portant le n°218, dont les conventions collectives ont été transférées à la commission paritaire n°200.*
- *La documentation produite par la partie appelante concerne la personne qui a été engagée le 18 août 2015 en qualité d'infographiste, pour des prestations hebdomadaires limitées à la moyenne de 19,50 heures, pour une rémunération mensuelle brute de 1 144,47 €, sur la base d'une offre identique à celle qui intéressait Monsieur J.W., hormis quelques nuances sur l'horaire.*

Ainsi que le demande Monsieur J.W., il y a lieu de réserver à statuer sur le calcul du montant de l'indemnité forfaitaire, puisque ce calcul requiert que toutes les données utiles à la détermination de la rémunération de référence soient exploitables. La partie appelante ne communique pas les données utiles, nonobstant l'ordre donné par le tribunal sur la base de l'article 877 du Code judiciaire.

La cour ordonne la production du compte individuel délivré pour l'année 2015, à la travailleuse engagée par préférence à Monsieur J.W.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Entendu l'avis oral conforme du ministère public, auquel les parties n'ont pas répliqué,

Déclare l'appel recevable mais non fondé, avec la conséquence que le jugement rendu le 10 novembre 2016 est confirmé en toutes ses dispositions, sous la réserve que :

- la société appelante est condamnée à payer à la partie intimée Monsieur J.W. une indemnité de six mois, provisionnellement évaluée à 6 866,82 € correspondant à 1 144,47 € bruts x 6.
- vu les articles 877 et 879 du Code judiciaire, ordonne que la société appelante dépose au greffe de la cour, dans un délai de quatre semaines à dater du prononcé de cet arrêt, le compte individuel établi pour l'année 2015 pour la travailleuse engagée, ceci étant demandé pour finaliser l'examen de la rémunération mensuelle brute afférente à l'offre d'emploi. La partie appelante doit être avertie de l'article 882 du Code judiciaire qui prescrit que « *La partie ou le tiers qui s'abstiennent, sans motif légitime, de produire le document ou sa copie, selon la décision du juge, peuvent être condamnés à tels dommages-intérêts qu'il appartiendra.* »

Vu la mesure d'instruction prise, vu l'urgence résultant de l'ancienneté du litige, et vu l'article 774 du Code judiciaire, la cour ordonne d'office la réouverture des débats, ayant pour objet de finaliser le montant de la rémunération de référence nécessaire pour le calcul de l'indemnisation établie sur la base de l'article 18, par.2-2°, de la loi du 10 mai 2007.

A défaut de réponse, la cour entendra les parties sur le barème applicable, sur la base de la demande subsidiaire formulée par la partie intimée, et sous réserve de l'article 882 du Code judiciaire, rappelé ci-dessus.

Fixe date à **cette fin à l'audience publique de la chambre 3G du 15 février 2019, à 16h00, pour 30 minutes** en la **salle COC** au rez-de-chaussée de l'Annexe Sud du Palais de Justice, sise place Saint-Lambert, 30, à 4000 LIEGE.

Ordonne la notification de cet arrêt conformément aux articles 775 et 880 du Code judiciaire.

Réserve à statuer pour le surplus.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Joël HUBIN, conseiller faisant fonction de Président,
André CLOSE, conseiller social au titre d'employeur,
Véronique DULIEU, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Nadia PIENS, greffier,

Le Greffier

Les Conseillers sociaux

Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 3^e Chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **VINGT-HUIT NOVEMBRE DEUX MILLE DIX-HUIT**, où étaient présents :

Joël HUBIN, conseiller faisant fonction de Président,
Nadia PIENS, greffier,

Le Greffier

Le Président