



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 7 février 2024
Numéro du rôle 2021/AB/45
Décision dont appel 19/499/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

ARRÊT

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Discrimination
Arrêt contradictoire
Définitif

La S.P.R.L. NOUXEP.BE, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0545.828.205, et dont le siège est établi à 1050 IXELLES, rue du Bailli 100, partie appelante au principal et intimée sur incident, représentée par Maître

contre

Madame E. V.,

partie intimée au principal et appelante sur incident, représentée par Maître

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement attaqué rendu le 17 décembre 2020 par le tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles (R.G. n° 19/499/A)
- la requête d'appel reçue le 18 janvier 2021 au greffe de la cour
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 3 janvier 2024.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

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

L'appel est recevable. Il en va de même pour l'appel incident.

II. Le jugement dont appel

Madame E. V. a demandé au tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles, ce qui suit :

« la condamnation de la défenderesse à lui payer:

-162,00 € bruts à titre de rémunération des jours fériés du 21 juillet 2018 et du 15 août 2018, à majorer des intérêts de retard depuis le 19 juillet 2018;

-739,47 € bruts à titre d'amende civile forfaitaire pour non-communication des motifs du licenciement au sens de la CCT n°109, à majorer des intérêts de retard depuis le 19 juillet 2018;

-9.613,15 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire, à majorer des intérêts de retard depuis le 19 juillet 2018;

-A titre subsidiaire, 6.285,52 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n°109, à majorer des intérêts de retard depuis le 19 juillet 2018;

-592,61 € bruts, à titre d'arriérés de rémunération pour les heures complémentaires effectuées durant les temps de pause non-pris.

Par voie de conclusions additionnelles et de synthèse déposées le 19 février 2020, la demanderesse introduit une demande nouvelle visant la condamnation de la défenderesse à lui payer la somme de 5.000,00€, à titre de dommages-intérêts réparant le préjudice moral résultant de l'infraction relative aux temps de pause ».

Par un jugement du 17 décembre 2020 (R.G. n° 19/499/A), le tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles, a décidé ce qui suit :

« La demande principale et la demande nouvelle sont recevables.

La demande nouvelle est non fondée et la demanderesse en est déboutée.

La demande principale est fondée dans la mesure ci-après.

La défenderesse est condamnée à payer à la demanderesse :

***-162,00 € bruts** à titre de rémunération des jours fériés du 21 juillet 2018 et du 15 août 2018, à majorer des intérêts de retard depuis le 19 juillet 2018;*

***-9.613,15 € bruts** à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire, à majorer des intérêts de retard depuis le 19 juillet 2018;*

***-592,61€ bruts**, à titre d'arriérés de rémunération pour les heures complémentaires effectuées durant les temps de pause non-pris.*

La demanderesse est déboutée du surplus de sa demande.

La défenderesse est condamnée aux dépens liquidés en faveur de la demanderesse à la somme de 1.320 € d'indemnité de procédure et à celle de 20 € à titre de remboursement de la contribution au fond budgétaire destiné à alimenter l'aide juridique de deuxième ligne, acquittée par la demanderesse lors de l'inscriptions de la présente cause au rôle ».

III. Les demandes en appel

L'objet de l'appel la sprl Nouxep.Be et ses demandes

La sprl Nouxep.Be demande à la cour du travail de Bruxelles ce qui suit :

« De recevoir l'appel et de le déclarer fondé ;

De déclarer l'intégralité des demandes de Madame E. V. recevables mais non fondées ;

- 1. Confirmer le jugement rendu en ce qu'il déclare non-fondées :
 - a. La demande relative à l'amende civile pour non-communication des motifs du licenciement ;*
 - b. La demande de dommages et intérêts résultant de l'infraction du non-respect des temps de pause ;**
- 2. Réformer le jugement dont appel et dire pour droit que les demandes suivantes sont non-fondées :
 - a. Le paiement de la rémunération des jours fériés post contractuels ;*
 - b. L'indemnité pour licenciement discriminatoire ;**

Dire pour droit que la demande relative aux indemnités pour non-respect des temps de pause est irrecevable car prescrite, et à tout le moins non fondée ;

Condamner Madame E. V. aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure fixée au montant de base de 1.320,00€ par instance, soit 2.640€ au total pour les deux instances. »

L'objet de l'appel incident de madame E. V. et ses demandes

Madame E. V. demande à la cour du travail de Bruxelles ce qui suit :

« Ecarter des débats les conclusions de synthèse d'appel de l'appelante du 16 mai 2022 ainsi que ses pièces 20 à 24 ;

Déclarer l'appel de NOUXEP BE recevable mais non-fondé ;

Déclarer l'appel incident de la concluante recevable et fondé ;

En conséquence, condamner NOUXEP BE sprl au paiement des sommes suivantes :

- 162,00 € bruts à titre de rémunération des jours fériés du 21 juillet 2018 et du 15 août 2018, à majorer des intérêts légaux depuis le 19 juillet 2018 ;*
- 739,47€ bruts à titre d'amende civile forfaitaire pour non-communication des motifs du licenciement au sens de la CCT n°109, à majorer des intérêts légaux depuis le 19 juillet 2018 ;*
- 9.613,15 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire, à majorer des intérêts légaux depuis le 19 juillet 2018 ;*
- A titre subsidiaire, 6.285,52 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n°109, à majorer des intérêts légaux depuis le 19 juillet 2018;*
- 592,61€ bruts, à titre d'arriérés de rémunération pour les heures complémentaires effectuées durant les temps de pause non-pris à majorer des intérêts légaux à partir du 19 juillet 2018,*
- 5.000,00€, à titre de dommages-intérêts réparant le préjudice moral résultant de l'infraction relative aux temps de pause à majorer des intérêts légaux à partir du 19 juillet 2018.*

Condamner NOUXEP BE aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure fixée à la somme de 1.430,00€ (montant de base) pour la première instance et 1.540 EUR pour l'appel, soit 2.970 € au total, outre 20 € à titre de contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne ».

IV. Les faits

Madame E. V. (née le 1991) a été engagée le 9 septembre 2017 par la sprl Nouxep.Be dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée pour travailler à raison de 30,5 heures par semaine en qualité de vendeuse au sein des magasins de vêtements exploitées par la sprl Nouxep.Be sous l'enseigne Pimlico situées rue du Bailli 28 à 1050 Ixelles et chaussée de Bruxelles 157 à Waterloo. L'horaire de travail renseigné dans le contrat de travail est du mardi au jeudi de 11h à 15h30 et de 16h à 19h et le samedi de 10h30 à 15h30 et de 16h à 19h.

Elle fut principalement occupée au sein du magasin situé à Waterloo, chaussée de Bruxelles, et ce 4 jours par semaine les mardi, mercredi, jeudi et samedi.

Madame E. V. a connu des périodes d'incapacité de travail à partir du 19 juin 2018.

Elle a informé son employeur de celles-ci selon les modalités suivantes :

- Le mardi 19 juin 2018, elle a envoyé un certificat médical établi par son médecin-traitant, le docteur Duquesne couvrant la période du 19 juin 2018 au 23 juin 2018 inclus, comme confirmé à l'audience par la sprl Nouxep.Be.
- Le samedi 23 juin 2018, elle a envoyé un sms à 11h32 pour informer son employeur que son incapacité est prolongée jusqu'au 30 juin 2018 et a signalé qu'elle se faisait opérer le 30 juin 2018, ce qui entraînera probablement une incapacité provisoire. Elle a par ailleurs envoyé un certificat médical établi par le docteur Duquesne le 23 juin 2018 couvrant la période du 25 juin au 30 juin 2018. Le médecin-contrôleur a contrôlé l'incapacité en date du 27 juin 2018 et a reconnu l'incapacité déclarée pour la période du 26 juin au 30 juin 2018.
- Le samedi 30 juin 2018, elle a envoyé un sms à 13h01 pour informer son employeur que son incapacité est prolongée d'une semaine minimum. Elle a ensuite adressé deux certificats médicaux établis par le docteur Wery, ophtalmologue invoquant une intervention chirurgicale: le premier établi le 2 juillet 2018 pour la période du 30 juin au 4 juillet 2018 et le second établi le 4 juillet 2018 pour la période du 30 juin au 10 juillet 2018 (lire 10 juillet). Ce second certificat médical est envoyé par mail du 4 juillet 2018 à 15h59.
- Le mardi 10 juillet 2018, elle a envoyé un sms à 15h46 pour informer son employeur que son incapacité est prolongée jusqu'au 15 juillet 2018 inclus et qu'elle venait d'envoyer par mail le certificat médical et qu'elle adresserait l'original par la poste le jour même. Le certificat médical émanant du docteur Wery couvrait la période d'incapacité de travail du 8 juillet au 15 juillet 2018.
- Le samedi 14 juillet 2018, elle a informé son employeur par sms envoyé à 18h00 que son incapacité était prolongée jusqu'au 5 août 2018 inclus et que le certificat venait d'être envoyé par mail et que l'original serait adressé par la poste le jour même. Le certificat établi le 13 juillet 2018 par le docteur Duquesne prévoyait une incapacité de travail du 16 juillet au 5 août 2018.

Par lettre recommandée du 19 juillet 2018, la sprl Nouxep.Be a notifié à madame E. V. son licenciement moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 7 semaines de rémunération. Après que madame E. V. ait envoyé un nouveau certificat médical, un sms lui fut adressé par son employeur le 6 août 2018 pour signaler l'envoi recommandé du 19 juillet 2018 (qu'elle n'avait pas réceptionné) et le fait qu'elle ne faisait plus partie du personnel depuis lors.

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 18 septembre 2018 adressée à Pimlico rue du Bailly 28 à 1000 Bruxelles (qui est revenue avec la mention « non réclamé »), madame E. V. a sollicité de connaître les motifs concrets de son licenciement, tout en contestant avoir été informé de son licenciement par un envoi recommandé.

Par lettre du 28 novembre 2018, le conseil de madame E. V. a notamment informé la sprl Nouxep.Be qu'elle était redevable de l'amende civile forfaitaire à défaut d'avoir répondu à la

demande de communication des motifs concrets du licenciement et de l'indemnité pour licenciement discriminatoire lié à la santé.

Par lettre du 9 janvier 2019, le conseil de la sprl Nouxep.Be a contesté que madame E. V. ait sollicité la communication des motifs du licenciement et a expliqué que le licenciement était fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise étant donné que « *les incapacités de travail répétées et dont elle a eu connaissance en dernière minute ont eu pour effet de placer ma cliente dans une situation où elle a été obligée de fermer la boutique de Waterloo à plusieurs reprises entre le mois de juin et le mois de juillet, soit en pleine période de solde* ».

Madame E. V. a saisi le tribunal du travail du Brabant Wallon, division Nivelles par une requête déposée en date du 20 juin 2019.

V. L'examen de la contestation par la cour du travail

Remarque préalable.

Madame E. V. sollicite l'écartement des débats des dernières conclusions déposées par la sprl Nouxep.Be et des pièces 20 à 24 mentionnées dans l'inventaire numéroté.

Elle fait valoir que ces conclusions ont été déposées avec ces 5 nouvelles pièces le 16 mai 2022 alors que selon l'ordonnance de mise en état de la cour du 3 mars 2021, elle devaient être déposées pour le 3 mai 2022 au plus tard.

L'ordonnance de mise en état du 3 mars 2021 reprenant les délais de conclusions sur lesquelles les parties se sont mises d'accord laissait effectivement à la sprl Nouxep.Be jusqu'au 3 mai 2022 pour déposer des conclusions additionnelles et de synthèse.

La sprl Nouxep.Be ne fait valoir aucune argumentation pour justifier le dépôt de ses conclusions de synthèse au greffe de la cour via e-deposit le 19 mai 2022.

L'instruction faite à l'audience a confirmé que la sprl Nouxep.Be avait accompagné l'envoi de ses dernières conclusions à madame E. V. des pièces 20 à 24 (dans un contexte où ne figure pas d'inventaire en annexe des premières conclusions déposées au greffe de la cour par la sprl Nouxep.Be le 3 novembre 2021 d'inventaire).

Au vu des développements qui précèdent et des dispositions des articles 740 et 747 §4 du Code judiciaire, il y a lieu de faire droit à la demande d'écartement des conclusions déposées par la sprl Nouxep.Be au greffe de la cour le 19 mai 2022 et des pièces 20 à 24 de son dossier de pièces.

1. La demande liée à la rémunération des jours fériés du 21 juillet 2018 et du 15 août 2018.

Les principes.

L'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés dispose :

« *L'employeur reste tenu de payer :*

1° la rémunération afférente à un jour férié survenant dans la période de quatorze jours qui suit la fin du contrat de travail ou des prestations de travail, pour autant que le travailleur soit resté au service de l'entreprise, sans interruption qui lui soit attribuable, pendant une période de quinze jours à un mois;

2° la rémunération pour les jours fériés qui surviennent dans les trente jours qui suivent la fin du contrat de travail ou des prestations de travail, pour autant que le travailleur soit resté au service de l'entreprise, sans interruption qui lui soit attribuable, pendant une période de plus d'un mois.

Ne sont pas des interruptions de travail visées à l'alinéa précédent les jours durant lesquels il n'est pas habituellement travaillé. Ces jours doivent être pris en considération pour la détermination de la durée de la période d'occupation.

Sauf dans le cas où le contrat de travail aurait pris fin à la suite d'une grève, la disposition prévue à l'alinéa 1er n'est pas applicable lorsque le travailleur met fin au contrat de travail sans motif grave ni lorsque l'employeur met fin au contrat de travail pour motif grave.

L'obligation de payer la rémunération prend fin, en tout cas, dès l'instant où le travailleur commence à travailler chez un nouvel employeur ».

Application.

La sprl Nouxep.Be ne conteste pas que madame E. V. avait droit à la rémunération des jours fériés du 21 juillet 2018 et 15 août 2018 survenus dans les 30 jours de la rupture du contrat de travail mais fait valoir qu'elle les a payés, ce qui est contesté.

La circonstance que le secrétariat social écrive le 8 janvier 2020 qu'une indemnité de rupture a été payée pour la période du 20 juillet 2018 au 6 septembre 2018 reprenant les jours fériés dans le calcul ne constitue pas la preuve que la rémunération des jours fériés des 21 juillet et 15 août 2018 a été payée.

La sprl Nouxep.Be est dès lors bien tenue de payer la rémunération afférente à ces jours fériés, soit la somme de 162 euros brut, à augmenter des intérêts légaux depuis le 19 juillet 2018, comme l'a décidé à juste titre le jugement dont appel.

2. La demande liée à l'amende civile.

Les principes.

La convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement dispose :

Article 3 : « Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».

Article 4 : « Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin.

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail ».

Article 5 : « L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.

La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».

Article 7 : « Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération. § 2. L'amende prévue au § 1^{er} ne s'applique pas si l'employeur a communiqué de sa propre initiative, conformément à l'article 6, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur. § 3. L'amende prévue au § 1^{er} est cumulable avec une indemnité due sur la base de l'article 9 ».

Application.

Madame E. V. sollicite l'octroi d'une amende civile au motif que la sprl Nouxep.Be n'a pas communiqué les motifs concrets du licenciement dans le délai requis suite à sa demande formée par lettre recommandée du 18 septembre 2018.

La sprl Nouxep.Be soutient qu'elle n'a jamais reçu de demande de communication des motifs concrets du licenciement, étant donné que le recommandé a été adressé non à la sprl Nouxep.Be mais à Pimlico, en manière telle que le postier a refusé de remettre le courrier à la sprl Nouxep.Be lorsque son gérant s'est rendue au bureau de poste pour tenter de récupérer le recommandé.

La CCT n°109 ne spécifie pas les mentions du destinataire à qui le travailleur doit adresser sa demande de communication des motifs concrets du licenciement (comme le ferait par exemple l'article 2244 de l'ancien code civil).

L'article 8 §3 de l'arrêté royal du 24 avril 2014 portant réglementation du service postal dispose :

« Lorsque le nom et l'adresse du destinataire indiqués par l'expéditeur comportent une dénomination commerciale ou sociale d'une personne morale, l'envoi enregistré est considéré comme étant adressé à ladite personne morale ».

La cour constate que la lettre recommandée sollicitant la communication des motifs concrets du licenciement a été adressée par un envoi recommandé à l'adresse du siège social de la sprl Nouxep.Be mais en mentionnant la seule dénomination commerciale de celle-ci « Pimlico » et que cet envoi recommandé a été retourné à madame E. V. avec la mention « non réclamé » et non pas avec une autre mention comme par exemple « adresse incorrecte ».

La sprl Nouxep.Be ne démontre pas que son gérant a tenté de récupérer le recommandé en se rendant au bureau de poste, ce qu'elle n'a d'ailleurs pas invoqué dans le courrier adressé par son conseil au conseil de madame E. V. le 9 janvier 2019.

L'indication dans le Rapport au Roi précédant l'arrêté royal du 24 avril 2014 relative à l'article 8 que « le paragraphe 3 vise à faciliter la réception d'envois recommandés par les personnes morales lorsque l'adresse mentionnée par l'expéditeur contient à la fois une référence à la dénomination commerciale ou sociale de la personne morale et l'identification d'un destinataire précis au sein de la personne morale. Pareil envoi enregistré est considéré comme étant adressé à la personne morale et pourra donc être réceptionné par tout représentant ou mandataire de la personne morale habilité à réceptionner des envois enregistrés pour celle-ci » ne modifie pas la portée de l'article 8 §3 qui n'exige pas que le nom du gérant soit indiqué en plus de la dénomination commerciale pour que l'envoi enregistré soit considéré comme étant adressé à ladite personne morale.

Au vu des développements qui précèdent, la cour estime que madame E. V. a bien formulé une demande de communication des motifs concrets de son licenciement à son employeur et que celui-ci n'y a pas répondu.

Dans ce contexte, l'amende civile réclamée d'un montant de 739,47 euros bruts est due, à augmenter des intérêts légaux depuis le 19 juillet 2018.

3. La demande pour licenciement discriminatoire fondée sur l'état de santé

Les principes.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination transpose en droit belge la Directive européenne 2000/78/CE du 27/11/2000 portant création d'un cadre en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

La cour de céans partage l'interprétation donnée par la jurisprudence citée ci-après des dispositions pertinentes pour le présent litige.

Les interdictions de discrimination :

Cette loi crée un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur certains critères protégés (article 4,4° de la loi), dont l'état de santé actuel ou futur ou un handicap, en prévoyant des sanctions tant civiles que pénales ainsi qu'un système de partage du fardeau de la preuve.

En vertu de l'article 5 de cette loi, le principe de l'interdiction de discrimination concerne entre-autres la relation de travail dont notamment :

- « 1° les conditions pour l'accès à l'emploi, y compris, entre autres, mais pas exclusivement :
- les offres d'emploi ou les annonces d'emploi et de possibilités de promotion, et ceci indépendamment de la façon dont celles-ci sont publiées ou diffusées ;
 - la fixation et l'application des critères de sélection et des voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement ;
 - la fixation et l'application des critères de recrutement utilisés lors du recrutement ou de la nomination ;
 - la fixation et l'application des critères utilisés lors de la promotion ;
- (...)
- 3° dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement :
- la décision de licenciement ;
 - la fixation et l'application des conditions et des modalités du licenciement ;
 - la fixation et l'application de critères lors de la sélection de licenciement ;
 - l'octroi et la fixation d'indemnités suite à la cessation de la relation professionnelle ;
 - les mesures qui sont prises suite à la cessation de la relation professionnelle ».

L'article 14 de cette loi interdit toute forme de discrimination définie comme :

- «- 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 ».

La loi prévoit que l'employeur peut dans certaines limites justifier des distinctions directes ou indirectes.

L'article 7 prévoit que :

« 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 ».

Toutefois, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou un handicap ne peut être justifiée que par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes (article 8 §1er).

L'article 8 §2 définit l'exigence professionnelle essentielle et déterminante comme

- une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante (article 8 §3).

Les justifications dans le cadre des distinctions indirectes sont organisées par l'article 9 qui précise :

« Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte,

- à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires, ou,
- à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place ».

La notion d'état de santé « actuel ou futur ».

La loi du 10 mai 2007 dans sa version applicable au présent litige contient comme critères

protégés visés à l'article 4,4° l'état de santé actuel ou futur.

Cette loi a été modifiée par une loi du 20 juillet 2022 (non applicable) qui a remplacé aux articles 3 et 4,4° les mots « état de santé actuel ou futur par les termes « état de santé ». La ratio legis de cette modification est que « *la loi anti-discrimination actuelle ne protège que l'état de santé actuel ou futur et non le passé médical contrairement à la convention collective de travail n°95* » de telle manière qu'une « *personne qui a eu un cancer dans le passé, par exemple, et qui se voit refuser un emploi parce que son employeur craint qu'elle ne fasse une rechute, n'est pas suffisamment protégé par la loi* » (Chambre des représentants de Belgique, Proposition de loi modifiant la loi du 10 mai 2007 (...), DOC 55 2227/001, p. 2).

Le législateur n'a pas défini la notion d'état de santé actuel ou futur ni dans la loi du 10 mai 2007 ni dans la loi du 25 février 2003.

La cour partage l'interprétation donnée par la cour (autrement composée) selon laquelle « *la notion d'état de santé actuel ou futur inclut l'état de santé tel qu'il ressort d'exams médicaux prévisionnels mais ne s'y limite pas. Elle comporte tous les éléments relatifs à l'état de santé du travailleur au moment de la mesure litigieuse et dans le futur par rapport à ce moment* » (C.T. Bruxelles, 9 janvier 2019, Chr.D.S., 2022, p. 32) et ce sur base des justes motifs suivants :

« D'une part, la restriction de la notion d'état de santé actuel ou futur à l'état de santé tel qu'il ressort d'exams prédictifs ne ressort pas du texte légal. Lorsqu'un texte de loi est clair, il ne peut être recouru aux travaux préparatoires pour en restreindre l'application. D'autre part, à supposer même qu'il faille prendre les travaux préparatoires en considération, il n'est pas certain qu'ils restreignent la notion d'état de santé actuel ou futur à l'état de santé tel qu'il ressort d'exams médicaux prévisionnels. Il se peut que cette précision apportée lors des travaux préparatoires, porte uniquement sur la notion d'état de santé futur et non sur la notion d'état de santé actuel.

Enfin, la loi interdit également toute discrimination sur la base d'un autre critère protégé : une caractéristique physique ou génétique. Si la seule portée du critère de l'état de santé actuel ou futur avait été de viser les tests génétiques, l'ajout du critère relatif à une caractéristique génétique aurait été inutile. S'il est vrai que les critères protégés peuvent se recouper et coïncider en partie, on n'aperçoit pas pour quel motif le législateur aurait purement et simplement répété un critère protégé sous deux formulations différentes ».

Les travaux parlementaires à l'origine de la loi du 25 février 2003 confirment que la notion de tests prédictifs se rapporte à l'état de santé futur et non à l'état de santé actuel, sans toutefois que la notion d'état de santé actuel soit limitée à la question de pareils tests. D'une part, alors qu'un amendement entendait supprimer la notion jugée trop imprécise d'état de santé futur, le ministre avait justifié le maintien de cette notion en précisant qu'il « *est indispensable, compte-tenu des possibilités techniques dont disposent les médecins pour déceler des pathologies futures, d'empêcher que des différences de traitement injustifiées*

puissent avoir lieu sur base de cet état de santé futur » (Chambre des représentants, 2001-2002, DOC 50,1578/008, p. 13). D'autre part, l'auteur de la proposition de loi avait admis que les tests prédictifs ne sont pas la seule manière d'envisager l'état de santé futur (Sénat de Belgique, session 2001-2002, Rapport fait au nom de la commission de la justice, Document parlementaire n°2-12/15).

L'acception qu'il convient de donner à l'état de santé actuel ou futur, à savoir tous les éléments relatifs à l'état de santé du travailleur au moment de la mesure litigieuse et dans le futur par rapport à ce moment, n'emporte pas pour conséquence que tout licenciement pour force majeure médicale / incapacité de travail définitive ou moyennant indemnité compensatoire de préavis serait ipso facto discriminatoire au sens de la loi du 10 mai 2007.

Le législateur permet en effet à l'employeur de démontrer que la distinction directe fondée sur l'état de santé actuel ou futur est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires, auquel cas il n'y a pas de discrimination.

L'indemnisation :

La loi du 10 mai 2007 organise des dispositifs de protection, dont la possibilité pour la victime de réclamer une indemnisation à l'auteur de la discrimination qui équivaut à une indemnité forfaitaire égale à six mois ou trois mois de rémunération ou à une indemnité qui couvre la réalité du préjudice à charge pour la victime d'en démontrer l'étendue (article 18).

Le régime probatoire :

L'article 28 de la loi du 10 mai 2007 organise un partage du fardeau de la preuve :

« §1^{er} 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 ».*

L'utilisation des termes « *entre autres, mais pas exclusivement* » aux §2 et §3 permet de considérer que les faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination ne se limitent pas aux exemples cités dans ces dispositions.

Cette règle de partage de la preuve, qui existait déjà dans la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination, n'est pas comme telle une invention du législateur belge mais trouve son origine dans différentes directives européennes (voir notamment article 4 de la directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination sur le sexe, article 8 de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, article 10 de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, article 9 de la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et des services).

A l'occasion d'une autre directive visant l'égalité de traitement (directive 2006/54 du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)), il a été souligné dans le cadre du 30ème considérant que :

« L'adoption de règles relatives à la charge de la preuve joue un rôle important en ce qui concerne la possibilité de mettre effectivement en œuvre le principe de l'égalité de traitement. Comme la Cour de justice l'a affirmé, il convient donc de prendre des dispositions de telle sorte que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse dès qu'il existe une apparence de discrimination, sauf pour les procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance nationale compétente. Il y a toutefois lieu de préciser que l'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte demeure de la compétence de l'instance nationale concernée, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales. En outre, il revient aux États membres de prévoir, quel que soit le stade de la procédure, un régime probatoire plus favorable à la partie demanderesse ».

La difficulté de la personne s'estimant victime d'une discrimination d'apporter la preuve requise a déjà donné lieu à de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne :

- Ainsi, celle-ci a souligné que lorsqu'il s'agit de juger si une mesure constitue une discrimination directe, il appartient à la juridiction de tenir compte de l'ensemble des circonstances pertinentes de l'affaire, dont notamment la circonstance que la personne à qui une discrimination était reprochée s'était abstenue de produire certaines preuves à la

demande de la juridiction (CJUE, Affaire Chez, 16 juillet 2015, C-83/14).

- Dans le cadre d'une autre affaire dans laquelle une personne s'estimait victime d'une discrimination à l'embauche en raison de son sexe, de son âge et de ses origines ethniques, la Cour de justice de l'Union européenne a par ailleurs précisé ce qui suit en ses attendus 46 et 47 :

« Les articles 8, paragraphe 1, de la directive 2000/43, 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78 et 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54 doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne prévoient pas le droit, pour un travailleur alléguant de façon plausible qu'il remplit les conditions énoncées dans un avis de recrutement et dont la candidature n'a pas été retenue, d'accéder à l'information précisant si l'employeur, à l'issue de la procédure de recrutement, a embauché un autre candidat.

Toutefois, il ne saurait être exclu qu'un refus de tout accès à l'information de la part d'une partie défenderesse peut constituer l'un des éléments à prendre en compte dans le cadre de l'établissement des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Il incombe à la juridiction de renvoi, en prenant en considération toutes les circonstances du litige dont elle est saisie, de vérifier si tel est le cas dans l'affaire au principal » (CJUE, Affaire Meister, 19 avril 2012, C-415/10).

-Plus récemment, la Cour de justice a prononcé un arrêt concernant une travailleuse s'estimant victime d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe, dont l'attendu 56 met en évidence qu'il convient d'apprécier avec une certaine souplesse les preuves de l'apparence d'une discrimination à apporter :

« Eu égard, notamment, à la nécessité d'assurer l'effet utile de l'article 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54, cette disposition doit être interprétée, ainsi que l'a relevé M. l'avocat général au point 63 de ses conclusions, en ce sens qu'elle permet à un travailleur s'estimant lésé par une discrimination indirecte fondée sur le sexe d'étayer une apparence de discrimination en se fondant sur des données statistiques générales concernant le marché du travail dans l'État membre concerné, dans le cas où il ne saurait être attendu de l'intéressé qu'il produise des données plus précises relatives au groupe de travailleurs pertinent, celles-ci étant difficilement accessibles, voire indisponibles » (CJUE, Affaire Schuch-Ghannadan, C-274-18).

Les auteurs de la proposition de loi ayant donné lieu à la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination ont justifié la règle de partage de la preuve par la position de faiblesse dans laquelle se trouve la victime de la discrimination par rapport à l'auteur de l'acte (Proposition de loi tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Session de 2001-2002, Document législatif n°2-12/15, p. 2).

Ainsi que mentionné lors des travaux parlementaires ayant abouti aux lois anti-discrimination du 10 mai 2007, « *chacune des trois lois comportent un chapitre identique relative au renversement de la charge de la preuve. A dire vrai, il s’agit davantage d’un “partage de la charge de la preuve”. Au plaignant, il appartiendra de produire des faits ou tout autre élément de preuve susceptibles de faire naître une présomption de discrimination (prima facie case ; au défendeur, il appartiendra alors de renverser cette présomption. Ainsi compris, ce partage de la charge de la preuve a reçu le fiat de la Cour d’arbitrage (arrêt 157/2004, pt B.84)*

Ainsi que mentionné par les textes de lois proposés, ce partage de la charge de la preuve a vocation à s’appliquer à toute procédure juridictionnelle visant à la mise en œuvre desdites lois – en ce compris les procédures ordinaires menées devant les juridictions civiles et les procédures menées devant le Conseil d’Etat, à l’exception des procédures pénales.

Les faits et autres éléments de preuve susceptibles de faire naître la présomption de discrimination peuvent être de toute nature. Les textes proposés, dans la lignée de la loi du 25 février 2003, en mentionnent deux, à titre exemplatif : les statistiques et les tests de situation » (Chambre des représentants de Belgique, Projet de loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, Doc 51,2722/001, pp. 5 et 6).

La Cour constitutionnelle a également relevé ce qui suit dans un arrêt 17/2009 du 12 février 2009 (considérant B93.3) :

« A cet égard, 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 a donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires. La charge de la preuve incombe dès lors en premier lieu à la victime (notamment Doc. Parl., Chambre, 2006-2007, DOC 51-2720/009, p. 72).

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 (article 30, § 2, 2°, de la loi anti-racisme, article 28, § 2, 2°, de la loi générale anti-discrimination et article 33, § 2, 2°, de la loi « genre »), 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.

Les faits précités ne peuvent toutefois avoir un caractère général, mais doivent pouvoir être imputés spécifiquement à l’auteur de la distinction. Dès lors que, selon les dispositions attaquées, les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l’égard de personnes caractérisées par un des motifs mentionnés dans les lois attaquées font naître une présomption de discrimination directe (article 30, § 2, 1°, de la loi anti-racisme, article 28, § 2, 1°, de la loi générale anti-discrimination et article 33, § 2, 1°, de la loi « genre »), cette récurrence doit exister dans le chef de ces personnes.

Il doit en être de même pour les faits qui peuvent faire présumer l’existence d’une

discrimination indirecte fondée sur un des motifs mentionnés dans les lois attaquées. Il ne suffit pas de démontrer sur la base de statistiques qu'un motif apparemment neutre lèse des personnes caractérisées par un motif mentionné dans les lois attaquées. Il faut démontrer en outre que le défendeur était conscient de cette situation. Les données statistiques doivent par ailleurs satisfaire à certaines exigences de qualité pour que le juge puisse en tenir compte (...) ».

Application.

Madame E. V. réclame une indemnité au motif qu'elle a fait l'objet d'une mesure discriminatoire (le licenciement) lié à son état de santé.

La sprl Nouxep.Be fait valoir que madame E. V. ne démontre pas l'existence de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondé sur son état de santé actuel ou futur, pas plus qu'elle ne prouve une telle discrimination. Elle ne l'a pas licenciée en raison de son état de santé mais en raison des nécessités de fonctionnement de l'entreprise. En effet, les incapacités de travail répétées depuis le mois de juin 2018 dont elle a eu connaissance en dernière minute l'ont obligée de fermer la boutique de Waterloo à plusieurs reprises entre le mois de juin et le mois de juillet, soit en pleine période de solde.

La cour constate que dans sa lettre du 9 janvier 2019, le conseil de la sprl Nouxep.Be a admis que le motif du licenciement de madame E. V. « *résulte dans ces incapacités de travail répétées depuis le mois de juin 2018* », en ajoutant que « *les incapacités de travail répétées et dont elle a eu connaissance en dernière minute ont eu pour effet de placer ma cliente (la sprl Nouxep.be) dans une situation où elle a été obligée de fermer la boutique de Waterloo à plusieurs reprises entre le mois de juin et le mois de juillet, soit en plein période de solde* ».

Madame E. V. rapporte de la sorte des faits permettant de présumer que le licenciement est lié à son état de santé.

Il appartient dès lors à la sprl Nouxep.Be de démontrer que ce licenciement était justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but étaient appropriés et nécessaires.

La sprl Nouxep.be fait valoir que les incapacités de travail de courte durée prolongées au tout dernier moment l'empêchèrent de prendre ses dispositions pour remplacer madame E. V. et l'obligèrent à plusieurs reprises à fermer la boutique de Waterloo.

La sprl Nouxep.be occupe 4 travailleuses (trois à temps partiel et une à temps plein) pour ses deux magasins situés l'un à Ixelles et l'autre à Waterloo, soit selon les précisions données en terme de conclusions par ladite société : madame B. (travaillant à temps plein) et mesdames C., M. et E. V., travaillant à temps partiel à raison de respectivement 23 heures, 30 heures et 30,5 heures (voir notamment la pièce 5 du dossier de la société). Madame E. V. expose sans

être contredite que madame B. travaillait dans la boutique de Waterloo tous les vendredis (ce que cette dernière confirme dans une attestation du 7 janvier 2020) et parfois certains samedis.

Il n'est ni soutenu ni démontré que les contrats de travail de son personnel prévoient que les travailleuses presteront exclusivement dans un seul magasin. La circonstance que madame E. V. ait dans les faits travaillé les mardi, mercredi, jeudi et samedi exclusivement dans la boutique de Waterloo (conformément à son souhait exprimé le 7 septembre 2017 qui n'a pas empêché le maintien de la clause dans son contrat de travail qu'elle était engagée pour travailler au sein des deux magasins exploités sous l'enseigne Pimlico) n'emporte pas pour conséquence qu'elle ou les autres travailleuses pouvaient s'opposer à toute demande de leur employeur de se rendre provisoirement dans un autre magasin que le magasin où les prestations étaient habituellement accomplies pour faire face par exemple à la maladie d'une collègue.

La cour constate que :

- le licenciement de madame E. V. est intervenu le 19 juillet 2018 à peine un mois après le début de son incapacité de travail au 19 juin 2018.
- mise à part la première incapacité de travail couvrant la période du 19 juin au 23 juin 2018 dont la sprl Nouxep.Be fut prévenue le 19 juin 2018 sans s'y attendre, elle disposait d'indications de prolongations de ces incapacités pour une plus longue période par la suite, ce qui lui permettait de rechercher une solution pour le remplacement de madame E. V. :

- par son sms du vendredi 23 juin 2018, madame E. V. l'informe de la prolongation de son incapacité jusqu'au vendredi 30 juin 2018, tout en signalant qu'elle se faisait opérer le 30 juin 2018, « *ce qui entraînera probablement une incapacité provisoire* ».
- par son sms du 30 juin 2018, madame E. V. la prévient (comme la sprl Nouxep.Be devait s'y attendre au vu du sms du vendredi 30 juin 2018) que son incapacité est prolongée d'une semaine **minimum**. Les deux certificats médicaux envoyés couvrent ainsi la période du 30 juin au 4 juillet 2018 et du 4 juillet au 10 juillet 2018 (ce second certificat étant envoyé à la sprl Nouxep.Be le 4 juillet 2018).
- par son sms du 10 juillet 2018, madame E. V. l'informe de la prolongation de son incapacité de travail jusqu'au 15 juillet 2018.
- par son sms du 14 juillet 2018, madame E. V. lui indique de la prolongation de son incapacité de travail jusqu'au 5 août 2018.

La sprl Nouxep.Be fait valoir qu'elle a dû fermer à plusieurs reprises sa boutique de Waterloo et dépose pour en convaincre un récapitulatif comptable accompagné de la mention manuscrite que « *la boutique de Waterloo est généralement fermée le lundi* » et de l'indication de jours de fermeture forcés : 19 juin 2018, 20 juin 2018, 21 juin 2018, 3 juillet 2018, 5 juillet 2018, 10 juillet 2018, 11 juillet 2018, 17 juillet 2018 et 18 juillet 2018.

Elle allègue qu'elle a fait tout ce qu'elle a pu pour couvrir les périodes d'incapacités de travail de madame E. V. mais qu'elle n'a pas pu trouver de remplaçantes pour les jours de fermeture renseignée ci-avant.

La sprl Nouxep.Be ne dépose pas de preuve de démarches effectuées pour remplacer madame E. V. et la cour ignore quelles solutions ont été trouvées pour certains jours et pour quelles raisons, la solution trouvée n'a pas pu être réutilisée pour les autres jours.

La cour ne dispose pas des fiches de paie des travailleuses (aux pièces 1 à 19 régulièrement déposées) ni d'horaires de travail permettant de vérifier quelle travailleuse a presté au sein des différentes boutiques durant la période du 19 juin au 19 juillet 2018. La circonstance que madame C. (employée et compagne du gérant de la sprl Nouxep.Be) souffrait d'algies lombaires d'avril 2018 à juillet 2018 ayant nécessité des infiltrations et un traitement de kinésithérapie ne démontre pas qu'elle était incapable de prester son temps partiel.

La sprl Nouxep.Be ne prouve même pas avoir tenté de contacter des bureaux d'interims pour trouver des intérimaires (souvent engagés pour de courtes durées parfois limitées à un jour) ou des jobistes d'été, à qui elle aurait pu expliquer à une reprise les tâches à accomplir à Waterloo par exemple pour ensuite réutiliser ces personnes lors des prolongations des incapacités de travail ou qu'elle aurait pu affecter au magasin d'Ixelles en demandant à l'une de ses autres travailleuses de prester à Waterloo pendant les périodes d'incapacités de travail de madame E. V., d'autant que l'une de celles-ci, madame B. y travaillait déjà les vendredis et certains samedis). Elle n'explique pas davantage pour quelles raisons, son gérant n'a pas lui-même tenu le magasin de Waterloo les jours de fermeture.

Elle n'établit ainsi pas que les incapacités de travail de madame E. V. devaient nécessairement entraîner la fermeture de sa boutique aux jours précités.

La sprl Nouxep.Be qui a publié une annonce pour réengager une personne suite au licenciement de madame E. V. (comme le démontre la pièce 13 du dossier de cette dernière) ne prouve pas que le licenciement de madame E. V. était justifié par des problèmes économiques que les comptes annuels et la volonté de réengager une vendeuse contredisent d'ailleurs. Il n'est pas davantage démontré que la fermeture définitive de la boutique de Waterloo quelques mois plus tard (et n'ayant dès lors pas pu intervenir dans la décision du licenciement) était une conséquence de difficultés entraînées par les absences de madame E. V..

En conclusion, la cour estime que la sprl Nouxep.Be ne démontre pas que le licenciement de madame E. V. constituait une mesure nécessaire et appropriée pour tenir compte de prétendues conséquences entraînées par ses incapacités de travail liées à son état de santé durant à peine un mois sur l'ouverture de la boutique de Waterloo.

Madame E. V. a dès lors bien été victime d'une discrimination liée à sa santé en manière telle qu'elle a droit à l'indemnité de protection de six mois pour le dommage matériel et moral telle que prévue par l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, soit un montant non contesté quant au calcul de 9.613,15 euros brut, à augmenter des intérêts légaux depuis le 19 juillet 2018.

4. La demande pour rémunération du travail effectué pendant les temps de pause

Madame E. V. invoque qu'elle avait droit à une pause d'une demi-heure qu'elle n'a pas pu prendre les 3 jours sur 4 où elle travaillait seule au sein du magasin situé à Waterloo. Elle réclame la rémunération afférente à ce temps de pause durant lequel elle a travaillé qu'elle chiffre à 592,61 euros brut.

La sprl Nouxep.Be invoque que madame E. V. a pu récupérer le travail effectué pendant le temps de pause, en pouvant commencer plus tard.

Le magasin de Waterloo était normalement ouvert du lundi au vendredi de 10h30 à 18h30 et le samedi de 10h à 18h30. Il n'est pas établi que l'heure de fermeture du magasin aurait été ramené à 18h, ce que contredit d'ailleurs l'attestation établie par madame B. que la sprl Nouxep.Be dépose à son dossier de pièces.

Conformément au contrat de travail conclu entre parties, madame E. V. avait droit à prendre une pause d'une demi-heure (normalement prévue entre 15h30 et 16h) qu'elle n'a pas pu prendre.

Les quelques messages échangés entre le gérant de la sprl Nouxep.Be et une certaine A. et madame Ba. (travaillant vraisemblablement au magasin d'Ixelles) déposées à son dossier ne prouvent pas que madame E. V. fut elle-même autorisée à débiter plus tard ses prestations de travail ou à arrêter plus tôt celles-ci pour permettre d'être rémunérée à raison des heures contractuellement prévues malgré qu'elle accomplisse des prestations pendant la période située entre 15h30 et 16h normalement censée constituer un temps de pause. Madame E. V. reçut même l'instruction d'ouvrir le magasin avant l'heure d'ouverture ordinaire si une cliente se présentait avant cette heure ainsi qu'elle le mentionne dans un message adressé à madame C.

Madame E. V. a dès lors droit à obtenir la rémunération pour les prestations effectuées durant les temps de pause.

Le calcul qu'elle effectue (10,13 euros x 39 semaines x 1,5 heure par semaine (30 minutes de pause pour les 3 jours où elle prestait seule) est justifié.

Madame E. V. a dès lors droit à la somme réclamée de 592,61 euros bruts, à augmenter des intérêts légaux à partir du 19 juillet 2018.

5. La demande de dommages et intérêts pour le préjudice moral résultant du non-respect des temps de pause

Madame E. V. fait valoir que la sprl Nouxep.Be a commis une infraction pénale en ne respectant pas l'obligation d'accorder des temps de pause à sa travailleuse et que celle-ci, qui ne peut se prescrire avant un délai de 5 ans, est en lien de causalité avec un préjudice moral lié aux conditions de travail particulièrement pénibles (impossibilité de manger ou parfois d'aller aux toilettes, notamment).

Le non-respect d'octroi d'une pause aux travailleurs dont le temps de travail dépasse six heures est sanctionnée pénalement (application combinée de l'article 38quater et de l'article 49 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail).

Madame E. V. qui s'estime victime d'un dommage lié à cette infraction peut dès lors réclamer la réparation du préjudice dans le délai prévu par l'article 26 du titre préliminaire du code de procédure pénale. Le fait de ne pas avoir formé cette demande dans le délai prescrit par l'article 15 de la loi du 3 juillet 2018 ne rend pas cette demande prescrite.

Cela étant, la cour estime qu'elle ne rapporte pas la preuve que l'infraction commise a causé un dommage moral justifiant l'octroi de dommages et intérêts évalués ex aequo et bono à 5.000 euros.

Même si l'absence de temps de pause a pu entraîner certaines difficultés pour se rendre aux toilettes ou prendre son repas, il n'existe pas d'indication que le magasin de Waterloo disposait d'un flux continu de clientes (ce que le chiffre d'affaires journalier contredit) qui aurait empêché de se rendre aux toilettes ou de se nourrir.

L'attestation de son médecin-généraliste du 12 février 2020 est insuffisante à démontrer que l'absence de temps de pause est à l'origine des incapacités de travail, d'autant qu'une partie de ces dernières (soit celles couvrant la période du 30 juin au 15 juillet 2018) était justifiée par un médecin ophtalmologue en lien avec une opération et ses suites. Il n'existe pas de preuve que l'inventaire de dépression de Beck déposé a bien été rempli le 5 juillet 2018.

En conclusion, ce chef de demande est non fondé.

6. Les dépens.

La sprl Nouxep.Be est la partie succombante au sens de l'article 1017 alinéa 1er du Code judiciaire et est dès lors tenue aux dépens de madame E. V., liquidés à 20 euros à titre de contribution forfaitaire au fonds d'aide juridique de seconde ligne payée en 1^{ère} instance (déjà liquidés dans le jugement dont appel), 1.320 euros à titre d'indemnité de procédure de 1^{ère} instance (déjà liquidés dans le jugement dont appel) et 1.650 euros à titre d'indemnité de procédure due en appel.

VI. La décision de la cour du travail

La cour déclare l'appel recevable mais non fondé et en déboute la sprl Nouxep.Be.

La cour déclare l'appel incident recevable et partiellement fondé.

La cour réforme partiellement le jugement dont appel et condamne la sprl Nouxep.Be à payer à madame E. V. :

- 162 euros brut, à titre de rémunération des jours fériés du 21 juillet et 15 août 2018, à augmenter des intérêts légaux depuis le 19 juillet 2018 ;
- 739,47 euros brut, à titre d'amende-civile, à augmenter des intérêts légaux depuis le 19 juillet 2018 ;
- 9.613,15 euros brut, à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire, à augmenter des intérêts légaux depuis le 19 juillet 2018 ;
- 592,61 euros brut à titre d'arriérés de rémunération pour les heures complémentaires effectués durant les temps de pause, à augmenter des intérêts légaux depuis le 19 juillet 2018 ;

La cour condamne la sprl Nouxep.Be à payer les dépens des deux instances à ce jour, à savoir :

- 20 euros à titre de contribution forfaitaire au fonds d'aide juridique de seconde ligne payée en 1^{ère} instance
- 1.320 euros à titre d'indemnité de procédure de 1^{ère} instance
- 1.650 euros à titre d'indemnité de procédure due en appel.

La cour met à charge de la sprl Nouxep.Be la contribution de 20 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne déjà payée au moment de l'appel.

Cet arrêt est rendu et signé par :

, conseiller

, conseiller social au titre d'employeur
, conseiller social suppléant – employé, désigné par une ordonnance du 27
décembre 2023 (rép : 2023/3169)
Assistés de , greffier

et prononcé, à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le
7 février 2024, où étaient présents :

, conseiller,
, greffier