



Expédition

Numéro du répertoire 2025 /
Date du prononcé 28 mars 2025
Numéro du rôle 2024/AB/241
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 19 décembre 2023 22/4105/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

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

EN CAUSE :

L'association sans but lucratif CENTRE HOSPITALIER JEAN TITECA, inscrite à la BCE sous le n° 0420.427.001, dont le siège social est établi à 1030 SCHAERBEEK, rue de la Luzerne 11, partie appelante, ci-après l'ASBL ou l'employeur représentée par Maître L. S., avocat loco Maître N. L., avocat à 1050 BRUXELLES,

CONTRE :

Madame V. D.,

partie intimée, ci-après Madame D.
représentée par Maître R. D., avocat à 1050 BRUXELLES,

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 24 janvier 2025, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 19 décembre 2023 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 1^{re} chambre (R.G. n° 22/4105/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Bruxelles, le 4 avril 2024 ;
- l'ordonnance rendue le 8 avril 2024 sur pied de l'article 1057 du Code judiciaire fixant l'introduction de l'affaire à l'audience publique du 8 mai 2024 ;
- l'apostille du 22 avril 2024 par laquelle le ministère public fait savoir qu'il émettra un avis ;
- l'ordonnance basée sur l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 24 janvier 2025 ;
- les conclusions, et les conclusions d'appel de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe de la cour respectivement les 8 juillet et 8 novembre 2024 ;

- les conclusions principales de la partie appelante, déposées au greffe de la cour le 5 septembre 2024 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée déposé au greffe de la cour le 8 novembre 2024 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante déposé au greffe de la cour le 22 janvier 2025.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 24 janvier 2025.

Monsieur H. F., avocat général à l'auditorat général du travail, a déposé un avis écrit à l'audience publique du 24 janvier 2025.

L'ASBL a répliqué par écrit à cet avis en date du 19 février 2025, et Madame D. en date du 21 février 2025.

La cause a été prise en délibéré au terme du délai de répliques.

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

Par une requête introductive d'instance déposée au greffe du tribunal du travail le 12 décembre 2022, Madame D. a introduit une action à l'encontre de l'ASBL et a sollicité aux termes de ses dernières conclusions la condamnation de l'ASBL au paiement :

- de la somme de 29 662 € à titre de dommages et intérêts pour discrimination ;
- de la somme de 19 394,38 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- des intérêts au taux légal sur les montants précités à dater du 13 janvier 2022 jusqu'à la date du paiement ;
- des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure fixée au montant de base de 3 500 €.

Par jugement du 19 décembre 2023, le tribunal du travail a en substance considéré que :

- la lettre de motivation du licenciement contient des propos qui font un lien direct entre l'état de santé de Madame D., lié à sa grossesse, et la décision de procéder à son licenciement, et qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe et/ou sur l'état de santé ;
- l'ASBL ne renverse pas valablement les présomptions d'existence d'une discrimination fondée sur le sexe et/ou sur l'état de santé, de sorte qu'il y a lieu de dire pour droit que Madame D. a fait l'objet d'un licenciement discriminatoire prohibé par la loi du 10 mai 2007 ;

- l'ASBL ne démontre pas que le licenciement de Madame D. aurait également été adopté en l'absence de discrimination ;
- Madame D. sollicitant à la fois une indemnité pour licenciement discriminatoire et une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable fondée sur la CCT n° 109, et les parties n'apportant aucune explication quant au caractère cumulable ou non de ces indemnités, il convient d'ordonner une réouverture des débats sur ce point.

Le tribunal du travail a dès lors :

- déclaré la demande d'indemnité pour licenciement discriminatoire formulée par Madame D. recevable et fondée ;
- condamné l'ASBL à verser à Madame D. la somme de 29 662 €, représentant six mois de rémunération, à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire, à majorer des intérêts au taux légaux depuis le 13 janvier 2022 jusqu'à complet paiement ;
- autorisé l'ASBL à cantonner ces montants ;
- réservé à statuer pour le surplus (en ce compris les dépens) et, avant dire droit, ordonné la réouverture des débats pour permettre aux parties de développer leurs arguments quant à l'éventuel caractère cumulable de l'indemnité pour licenciement discriminatoire avec une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, l'ASBL sollicite :

- concernant le paiement d'une indemnité pour licenciement discriminatoire :
 - à titre principal, que la demande de Madame D. soit déclarée recevable et non fondée ;
 - à titre subsidiaire, la réduction de l'indemnité pour licenciement discriminatoire à trois mois de rémunération, soit la somme brute de 14 831,01 € ;
- concernant le paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable :
 - à titre principal, que la demande de Madame D. soit déclarée recevable et non fondée ;
 - à titre subsidiaire, la réduction de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à trois semaines de rémunération, soit la somme brute de 3 422,58 € ;
- quant aux frais et dépens de l'instance :
 - à titre principal, la condamnation de Madame D. au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure ;
 - à titre subsidiaire, la compensation des dépens, chaque partie supportant les siens ;

- à titre plus subsidiaire, la réduction de l'indemnité de procédure au prorata des chefs de demandes sur lesquels elle succomberait (*quod non*).

Madame D. demande pour sa part :

- la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a condamné l'ASBL à lui payer la somme de 29 662 € à titre de dommages et intérêts pour discrimination, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 13 janvier 2022 et des intérêts judiciaires jusqu'à la date du paiement ;
- la condamnation de l'ASBL à lui payer la somme de 19 394,38 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 13 janvier 2022 et des intérêts judiciaires jusqu'à la date du paiement ;
- la condamnation de l'ASBL aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure, liquidées à la somme de 3 750 € par instance.

II. LES FAITS

Madame D. est entrée au service de l'ASBL en qualité d'assistante sociale à temps partiel à dater du 1^{er} août 2011 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée du même jour.

Par avenant du 1^{er} octobre 2013, elle est occupée à temps plein à compter de la même date.

Par avenant du 23 janvier 2018, elle accède à la fonction de responsable du service social de l'ASBL à partir du 1^{er} février 2018.

Le 11 décembre 2020, Madame D. informe l'ASBL de son état de grossesse.

Du 30 mars au 18 mai 2021, elle est en congé de maladie, puis du 19 mai au 31 août 2021 en congé de maternité, et du 1^{er} septembre au 25 octobre 2021, en congé d'allaitement.

Entretemps, en date du 30 avril 2021, Monsieur D. signe un avenant à son contrat de travail en vertu duquel il accède à partir du 26 avril 2021 à la fonction de responsable du service social *ad interim*, cet avenant étant « *conclu pour une durée limitée au remplacement de Madame D. dont le contrat est suspendu pour raison d'écartement dans le cadre de la protection de la maternité* ».

Le 27 septembre 2021, Madame D. a un entretien avec Madame C., directrice des soins au sein de l'ASBL, dont aucun compte rendu n'est produit aux débats et dont le contenu ne fait pas l'objet d'un accord des parties, qui concordent cependant sur le fait qu'il a été signalé par Madame D. lors de celui-ci, qu'elle envisageait d'accompagner son mari en Australie et se demandait si elle pourrait dans ce cadre bénéficier d'un congé sans solde.

Du 26 octobre 2021 au 9 janvier 2022, Madame D. est en congé pour vacances annuelles et pour récupération d'heures supplémentaires.

Le 5 janvier 2022, lors d'une conversation téléphonique, Madame DO., directrice des ressources humaines de l'ASBL, annonce à Madame D. que l'ASBL a décidé de la licencier.

Lors du retour au travail de Madame D. le 10 janvier 2022, celle-ci a un entretien avec Madame DO., dont aucun compte rendu n'est produit aux débats.

À la suite de cet entretien, Madame D. voit l'exécution de son contrat de travail suspendue, avec maintien de sa rémunération, jusqu'à une nouvelle réunion fixée au 13 janvier 2022.

Le 13 janvier 2022, Madame D. s'est vu notifier son licenciement avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 3 mois et 27 semaines de rémunération.

Le formulaire C4 porte comme motif précis du chômage : « *Nécessités de fonctionnement du service.* »

Par courrier recommandé du 17 janvier 2022, Madame D. a sollicité de son employeur la communication des motifs concrets de son licenciement.

L'ASBL y répondra par un courrier recommandé du 11 mars 2022 en ces termes :

« En réponse à votre courrier du 17 janvier 2022, voici la motivation du licenciement que nous avons prononcé en date du 13 janvier 2022.

Vous avez été nommée responsable du service social le 1^{er} février 2018, sous la responsabilité du Directeur administratif et financier, Monsieur DE.

C'est une équipe composée de professionnels aguerris, de fortes personnalités, chacun prestant dans une unité différente avec des enjeux de services thérapeutiques distincts. Vous mettez en place, à la demande de votre hiérarchie, plusieurs évolutions, par exemple l'installation de back-up sur les deux sites MSP afin d'assurer la continuité de la fonction d'assistant social en cas d'absences. Cette démarche implique la mise en place de pratiques communes à tous les intervenants et la réorganisation de certaines missions transversales.

Dans le même temps, le défi de gestion d'équipe, d'installation d'une cohésion dépassant les effets de groupe et les clivages, amènent le DAF et la Directrice des Ressources humaines à soutenir votre action : entretiens de suivi managérial, interventions ponctuelles organisées avec vous en réunion d'équipe pour soutenir votre légitimité, renforcement des effectifs du service social, visant entre autres à vous dégager de la gestion d'unité, recrutements (et gestion de licenciements ou fin de contrats) de manière à endiguer l'absentéisme et les maternités de votre service.

Vous tentez d'installer un projet de service et une formation d'équipe de manière à dépasser les clivages internes. L'énergie que vous déployez est déjà immense, dépassant souvent ce qui est raisonnable, et votre légitimité au sein de l'équipe peine à s'installer, constat confirmé par une analyse des risques psychosociaux transversale menée dans l'institution. En mars 2020, la crise sanitaire met un grand coup d'arrêt dans la gestion de ces projets.

Début 2021, nous organisons le transfert du service social vers la Direction des Soins de manière à soutenir l'identité du service social. Au cours de ce transfert, la Directrice des Soins met en place des entretiens réguliers de manière à soutenir votre positionnement au sein de l'équipe. Votre départ en congé maternité le 30 mars 2021 suspend cette dynamique et nécessite la mise en place d'un intérim de la fonction. En votre absence, le responsable ad interim initie une dynamique porteuse de sens pour les membres de l'équipe. Il soutient la dynamique de réseau et de partenariat en rencontrant des institutions et CPAS avec les assistants sociaux, contribuant à travailler le sens du travail et la posture proactive de l'assistant social, et contribuant aussi à retisser des liens qui se sont perdus.

Afin de préparer votre retour, vous rencontrez à plusieurs reprises la Directrice des Soins. Dans un premier entretien, vous parlez d'un projet personnel de congé sabbatique de trois ans pour accompagner votre conjoint en Australie. Vous annoncez finalement que ce projet ne se concrétisera pas le 7 novembre. Il s'agit donc d'organiser votre retour. Dans l'optique de gérer vos congés annuels et l'excédent d'heures à solder entre la fin de votre congé maternité et avant la fin de l'année, votre retour est programmé à l'issue de votre repos de maternité, début 2022. Ceci permet également de maintenir l'intérim dans son intégralité, plutôt que d'organiser votre retour par intermittence entre deux absences pour congés, à une période où le déménagement de 6 unités de soins entre octobre et décembre mobilisera la disponibilité de la Directrice des Soins.

Lors de ces discussions, la Directrice des Soins ne cache pas le défi que représente votre retour dans une équipe qui ne vous fait pas confiance et qui a construit en votre absence une dynamique de groupe beaucoup plus sereine. Vous exprimez également, comme en début d'année, l'ambivalence que représente votre retour sur poste. (Vous avez exprimé par le passé vos difficultés, votre épuisement, et votre questionnement sur le fait de postuler sur l'équipe mobile Eolia, ou encore de quitter l'institution pour quitter une fonction managériale.) La Directrice des Soins explique qu'un plan d'accompagnement à votre retour sera nécessaire, mais explore également avec vous la possibilité d'identifier une fonction autre dans l'institution.

Au cours du dernier entretien le 10 décembre, la Directrice des soins explique qu'elle souhaite rencontrer l'équipe pour mesurer les enjeux du retour et les axes de travail avant de vous recontacter. Cette réunion sera finalement organisée, au milieu de la phase de déménagement, le 20 décembre. C'est à cette occasion que la Directrice des Soins comprend l'ampleur des difficultés. Cette réunion, chargée en émotions, est l'occasion pour l'équipe de transmettre la nature et des exemples de la rupture de confiance qui s'est créée avec les membres de l'équipe :

- à son retour de congé maternité (en 2019), une assistante sociale constate les problèmes de gestion des comptes « argent de poche » des patients de son unité et sollicite votre soutien pour régulariser cette situation. Nous parlons d'un négatif très important pour quelques patients, du fait d'un assistant social remplaçant dysfonctionnant. Vous proposez de contacter les administrateurs de biens des patients pour avancer, mais, par la suite, en contactant ces personnes, elle s'entend répondre que vous ne les avez pas contactées, mettant à mal sa rigueur et la relation de confiance qu'elle souhaite entretenir. Ces situations dans lesquelles vous vous engagez à réaliser certaines démarches sans les mettre en œuvre (ou sans mettre de note dans le Dossier patient informatisé) sont citées de nombreuses fois.

- Fin 2019, alors qu'un assistant social est attendu lors d'une audience de Justice de Paix (tâche que vous avez déléguée à une autre personne), aucun assistant social ne se présente. Vous proposez d'écrire au greffier pour récupérer la situation, greffier qui transmet son mécontentement à l'assistante sociale référente, car vous auriez expliqué être absente ce jour-là, alors même que vous étiez présente dans l'institution.

- plusieurs personnes ont été contactées par le service Comptabilité/Facturation, afin de s'enquérir de la situation administrative de patients qui empêchaient la facturation. Plusieurs situations problématiques ont été reprises par vous. Le service facturation vous a plusieurs fois demandé d'avancer dans le suivi ou de transmettre les informations nécessaires à engager une procédure de contentieux à l'aide de notre avocat. Plusieurs exemples de dossiers non traités, entraînant un préjudice pour l'institution, ont contribué à entamer la confiance avec les membres de l'équipe ou avec la responsable facturation :

* Monsieur K (environ 20 000 €) : demandes de suivi de mars 2019 à mars 2021, jusqu'à prescription du dossier, sans avoir réceptionné les informations qui permettaient d'engager le contentieux,

* Monsieur AK : demande d'informations de septembre 2019 jusqu'en mars 2021

* Monsieur V (environ 6000 €) : demandes d'informations de juillet 2020 à mars 2021.

Collectivement, Directeur Administration et Finances, Directrice des Ressources humaines et Directrice des soins, ont soutenu votre fonction, autant que possible, identifiant bien les problématiques institutionnelles que vous rencontriez : sous-effectif, surcharge de travail, travailleurs parfois inadéquats et ces éléments expliquent pour beaucoup la difficulté à honorer tous les dossiers. Si nous avons montré en tant que Direction notre compréhension de ces débordements, le problème demeure qu'il a mis à mal votre légitimité auprès de l'équipe.

Les situations les plus problématiques se situent dans le relationnel et la gestion de votre équipe. En voici quelques exemples :

- à son retour de maternité en 2019, une assistante sociale a souhaité bénéficier d'une évaluation, comme vous l'avez fait pour le reste de l'équipe. Sans succès ;

- vous provoquez une escalade dans le service à propos d'une conversation entre deux collègues, au cours de laquelle l'une d'entre elles exprime son désarroi sur le manque de soutien qu'elle ressent.

« Après un méli-mélo d'informations interprétées, V. est venue à ma rencontre, pour m'accuser de mener une action syndicale contre elle. Elle m'a également fait part d'en avoir parlé à d'autres membres de l'équipe sociale. V. a également demandé aux collègues du service social de "choisir leur camp", de la soutenir face à moi dans ce cadre. Or, il n'en était rien et il n'y avait pas d'intention proche de cela ».

Cette personne exprime : « la confiance s'est clairement perdue, que ce soit au niveau des collaborations directes, mais aussi en termes de représentation de notre service. Les contacts avec le réseau ont été, à plusieurs reprises, mis à mal (par exemple, à la Justice de Paix où l'on est rassuré de savoir que ce n'est finalement pas V. qui se présentera à une audience d'administration de biens ou encore au CPAS avec qui la collaboration ne se fait pas) ».

Conclusion identique d'une collègue : « le manque de confiance présent en 2020 était toujours d'actualité et, me concernant, c'était irrévocable ».

Nouvelle citation d'une autre collègue : « j'étais moi-même sur mes gardes et je faisais attention à ce que je disais, et à qui je le disais. Vers la fin de sa fonction, la relation s'est dégradée à tout le service social. L'ambiance des réunions de service était lourde, personne ne parlait ».

Une autre personne témoigne : « ce manque de confiance criant n'a fait qu'augmenter un malaise difficilement gérable dans l'équipe. Chacun était constamment sur ses gardes et prêt à relever le moindre élément à charge. Les aspects relationnels n'ayant pas été traités correctement, la problématique s'en est trouvée insoluble ».

Au regard de cette situation, la Directrice des Soins aborde la question de votre retour en Comité de Direction du 22 décembre 2021. Il apparaît alors impossible d'envisager votre retour sur poste, comme prévu initialement la semaine du 10 janvier 2022. Dans le même temps, aucun poste compatible avec vos fonctions n'est disponible à cette date. Au regard du calendrier, et afin de ne pas gâcher vos fêtes de fin d'année, il est convenu de vous transmettre ces informations la première semaine de janvier pour organiser avec vous, autant que faire se peut, les conditions de la rupture de votre contrat.

L'ensemble de ces éléments nous ont amenés à vous signifier une fin de contrat. Au cours de votre entretien avec Mme DO., Directrice des Ressources humaines, le projet de motif de C4 évoqué, « Rupture de confiance », est reformulé dans le formulaire ONEM en « nécessités du service », ceci afin de matérialiser le fait que la rupture ne s'inscrit pas sur une défiance de la Direction à votre égard, mais sur l'impossibilité de maintenir votre place comme responsable de cette équipe. »

En date du 29 mars 2022, Monsieur D. signe un avenant à son contrat de travail en vertu duquel il accède à partir du 2 mars 2022 à la fonction de responsable du service social, cet avenant étant conclu pour une durée indéterminée.

III. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Il ne résulte pas des pièces déposées que le jugement entrepris aurait fait l'objet d'une signification.

L'appel régulier en la forme et introduit dans le délai légal est recevable.

IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL

1. La position de l'ASBL

L'ASBL fait valoir en substance que :

- en ce qui concerne la discrimination fondée sur le sexe :
 - à titre principal, Madame D. ne produisant pas d'éléments suffisants qui permettent de présumer que son licenciement est discriminatoire, car fondé sur son sexe, son licenciement n'est pas discriminatoire ;
 - à titre subsidiaire, elle démontre que le licenciement de Madame D. n'est pas lié à son sexe, mais bien à sa conduite et à la rupture définitive de la confiance des membres du service social à son égard ;
 - à titre plus subsidiaire, à supposer qu'il soit considéré qu'elle a traité Madame D. de manière différente en raison de sa maternité – *quod non* – cette différence de traitement n'est pas discriminatoire, son licenciement reposant sur un but légitime, soit en substance garantir le bon fonctionnement du service social ;
 - à titre infiniment subsidiaire, si, par impossible, il devait être considéré que le licenciement de Madame D. est discriminatoire, car lié à son sexe – *quod non* – le montant de l'indemnité forfaitaire doit être réduit à 3 mois de rémunération, car elle aurait également licencié Madame D. en l'absence de la maternité de celle-ci ;
- en ce qui concerne le licenciement manifestement déraisonnable :
 - à titre principal, le cumul entre une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et une indemnité pour licenciement discriminatoire doit être refusé ;
 - à titre subsidiaire, elle démontre que le licenciement de Madame D. n'est pas manifestement déraisonnable, car il repose exclusivement sur des motifs liés au comportement de celle-ci, et un employeur normal et raisonnable, placé dans la même situation, aurait également décidé de la licencier ;
 - à titre infiniment subsidiaire, si, par impossible, il devait être considéré que le licenciement de Madame D. est manifestement déraisonnable – *quod non* – l'indemnité forfaitaire sollicitée par Madame D. doit être réduite à 3 semaines

de rémunération, son licenciement étant bien lié à des motifs sérieux et légitimes, qui sont liés à sa conduite.

2. La position de Madame D.

Madame D. fait valoir en substance que :

- son licenciement est discriminatoire :
 - plusieurs faits permettent de présumer qu'il est fondé sur son absence prolongée en raison de sa grossesse et l'incapacité de travail que celle-ci a provoquée, de son accouchement, de son congé de maternité et de son congé d'allaitement :
 - la proximité entre la date prévue pour la reprise du travail et le licenciement, et l'impossibilité pour elle de reprendre ses fonctions ;
 - les propos de l'ASBL dans la lettre contenant les motifs du licenciement ;
 - son remplacement par Monsieur D. ;
 - l'ASBL ne renverse pas les présomptions et n'apporte pas la preuve d'un motif non discriminatoire de licenciement ;
 - l'ASBL ne rapporte pas non plus la preuve qu'elle aurait de toute façon été licenciée pour des motifs non discriminatoires ;
- son licenciement est manifestement déraisonnable : ni le fonctionnement de l'ASBL, ni son comportement, ni son aptitude ne sont à la base du licenciement ;
- l'indemnité pour discrimination en raison du sexe et celle pour licenciement manifestement déraisonnable peuvent être cumulées.

3. L'avis du ministère public et les répliques des parties

En son avis écrit déposé à l'audience publique du 24 janvier 2025, le ministère public considère que l'appel doit être déclaré fondé, le jugement réformé, et l'ASBL déchargée de la condamnation à une indemnité pour licenciement discriminatoire en raison du sexe.

Le ministère public fait valoir en substance que :

- plus de 2 mois et demi séparent la fin des congés liés à la grossesse et la notification du licenciement ;
- on ne peut reprocher à un employeur de respecter la législation sur les vacances annuelles et sur les heures de travail ;
- il n'y a rien d'anormal à procéder au remplacement d'un responsable durant l'absence de ce dernier afin de permettre la continuité du service, le remplacement n'étant pas définitif ;

- il y a bien un fait qui permet de présumer l'existence d'une discrimination, soit le lien potentiel établi entre le congé de maternité et le licenciement dans la lettre de l'employeur du 11 mars 2022 ;
- l'absence au travail comporte ou peut comporter, de part et d'autre, des avantages et des désavantages qui en sont la suite nécessaire, cette situation ne constituant pas en soi une discrimination ;
- il n'en irait autrement que si, à l'occasion de l'absence au travail ou ensuite de celle-ci, des reproches étaient adressés au travailleur en lien avec le critère protégé, *quod non* en l'espèce ;
- l'existence d'une difficulté relationnelle dans l'équipe est objectivée dès 2019 par le rapport d'analyse de la charge psychosociale au sein de l'ASBL, et les attestations déposées par l'ASBL ne font que confirmer cet état de fait ;
- qu'il s'agisse ou non de manquements dans le chef de Madame D., il n'empêche qu'il y avait une situation qui requérait de l'employeur la prise d'une mesure, de sorte qu'en l'espèce il n'y a pas de distinction directe ni de discrimination fondée sur le sexe, mais un motif étranger au sexe.

En ses répliques écrites déposées au greffe de la cour en date du 19 février 2025, l'ASBL qui, pour le surplus, se rallie à l'avis du ministère public, indique en substance qu'aucun fait ne permet de présumer l'existence d'une discrimination, et fait valoir que ce n'est pas la cause de l'absence qui a mené au licenciement de Madame D., mais l'absence en elle-même : pendant cette période, elle a constaté un phénomène de rupture de confiance, sans qu'il soit question d'un lien direct ou indirect avec la maternité de Madame D.

En ses répliques écrites déposées au greffe de la cour en date du 21 février 2025, Madame D. fait valoir en substance que :

- ce qu'elle reproche à l'ASBL, c'est d'avoir tout mis en œuvre pour rendre impossible le retour au travail après les congés de maternité et d'allaitement ;
- le ministère public reconnaît que l'employeur admet qu'il faut neutraliser la période de congés annuels et de récupération d'heures supplémentaires, et il est donc contradictoire d'affirmer en même temps que la proximité entre la fin du congé de maternité et la date du licenciement n'est pas établie ;
- outre le lien potentiel établi entre le congé de maternité et le licenciement dans la lettre du 11 mars 2022, l'ASBL y donne clairement l'impression que son départ était une décision délibérée ou un choix de sa part, et elle fait un lien entre ce départ et la suspension d'une dynamique qui sera à la base du licenciement ;
- l'ASBL reconnaît elle-même qu'elle a profité de son absence prolongée due à sa grossesse et à ses congés de maternité et d'allaitement, pour la remplacer définitivement par son adjoint dont elle estimait, sans que cela ne soit objectivé, qu'il convenait mieux, alors que le remplacement d'une employée ayant pour conséquence qu'elle ne peut reprendre le travail après un congé lié à sa grossesse et son accouchement est contraire à la loi genre ;

- le travailleur qui est absent en raison d'une cause de suspension légale, telle que la maternité, l'incapacité de travail, le congé parental, etc., est protégé par la loi et le cadre légal lui garantit le droit de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables ;
- les reproches en lien avec le critère protégé ne sont pas une condition pour qualifier une situation de discriminatoire et, par ailleurs, en sa motivation du licenciement, un reproche a bien été formulé par l'ASBL ;
- le rapport d'évaluation du 8 mars 2019, qui est le seul élément objectif dans le débat concernant son comportement et ses compétences, fait état de problèmes qui existaient déjà au sein du service social avant qu'elle n'en devienne la responsable en février 2018, de son attitude positive et de son positionnement non conflictuel, et d'un accompagnement à prévoir par l'ASBL pour les questions de management ;
- les attestations déposées par l'ASBL sont critiquables et contredites par les attestations qu'elle dépose.

4. La décision de la cour du travail

a) Quant à la violation de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes

Textes et principes

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (dite ci-après « loi sur le genre ») a pour objet de créer un cadre général à la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe.

Elle transpose en droit belge plusieurs directives européennes, listées à l'article 2 de la loi, et notamment la dernière directive « *refonte* » 2006/54/CE 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, fusionnant diverses directives, dont la directive 76/207 du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la formation professionnelle, et les conditions de travail, modifiée par la Directive 2002/73 CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002, dont l'article 2 dispose que « *le principe de l'égalité de traitement au sens des dispositions ci-après implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial* ».

L'article 19 de la loi sur le genre interdit toute forme de discrimination dans les domaines qui relèvent de son champ d'application, tandis que, pour l'application de ladite loi, son article 5, 1°, entend par « relations de travail » « *les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de fin de contrat* », de sorte qu'il peut être déduit de ces dispositions que l'interdiction de

discrimination vaut pour tout le processus de l'occupation au travail, depuis l'engagement jusqu'au licenciement.

En vertu de l'article 19 de la loi sur le genre, on entend par discrimination, notamment, la discrimination directe et la discrimination indirecte.

L'article 5, 6° de la loi sur le genre définit la discrimination directe comme « *une distinction directe, fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la présente loi* ».

La distinction directe est définie à l'article 5, 5° de la loi sur le genre comme « *la situation qui se produit lorsque, sur la base du sexe, 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* ».

L'article 5, 8° de la loi sur le genre définit la discrimination indirecte comme « *la distinction indirecte fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II* ».

La distinction indirecte est définie à l'article 5, 9° de la loi sur le genre comme « *la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe déterminé* ».

En matière de relations de travail, le titre II de la loi sur le genre permet de justifier :

- une distinction directe fondée sur le sexe par une exigence professionnelle essentielle et déterminante (article 13, § 1^{er}) ;
- une distinction indirecte lorsque le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de la distinction est objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires (article 15).

Selon une jurisprudence constante de la Cour de Justice des Communautés européennes, le licenciement d'une travailleuse dû à sa grossesse est une discrimination directe fondée sur le sexe¹.

La protection contre le licenciement en cas de grossesse ou d'accouchement n'exclut pas seulement que le licenciement soit donné, mais également que la décision de licenciement soit prise et que des mesures de préparation préalables au licenciement soient prises, telles que prévoir un remplacement définitif de la travailleuse enceinte. Une mesure de licenciement qui est dictée partiellement ou totalement par la grossesse ou par l'accouchement de la travailleuse est en contradiction avec le principe d'égalité de

¹ C.J.C.E., 14 juillet 1994 (Webb/EMO Air Cargo), *S.E.W.*, 1996, 383 ; C.J.C.E., 4 octobre 2001 (Tele Danmark A/S / Handelsog Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark), *Chron D.S.*, 2002, 436 et *S.E.W.* 2002, 347, note C. TOBLER.

traitement entre hommes et femmes, quel que soit le moment où cette décision de licenciement est notifiée et, même si elle est notifiée après la fin de la période de protection contre le licenciement, quel que soit le moment de la connaissance de l'état et donc également si elle a lieu après l'écoulement de la période de protection contre le licenciement².

En cas de discrimination, une demande d'indemnisation peut être entamée par la victime.

L'article 23 de la loi, qui régit l'indemnisation, dispose que :

« § 1^{er}. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle. 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 :
[...]*

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, 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 [...] ».

L'article 33 de la loi sur le genre prévoit un mécanisme de partage de la charge de la preuve dérogatoire au droit commun :

« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, l'Institut 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 le sexe, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. »

Bien que le texte indique qu'il revient uniquement à la victime d'« invoque[r] » des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, doctrine et jurisprudence enseignent³ qu'il ne suffit pas qu'elle allègue de tels faits. Il lui revient de les démontrer.

² C.J.C.E., 11 octobre 2007 (Paquay), *J.T.T.*, 2008, 53 et *Chron. D.S.*, 2008, 304, note J. JACQMAIN.

³ Cass., 18 décembre 2008, RG n° C060351F ; C.C., arrêt n° 39/09 du 11 mars 2009 ; F. BOUQUELLE et A. FRY, « Les actions en cessation en droit social », Anthemis, 2012, p.72.

Toujours en vertu du même article 33 de la loi sur le genre, les faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination directe sont par exemple (la liste n'étant pas exhaustive) (i) les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes du même sexe (dont différents signalements isolés auprès de l'Institut ou de l'un des groupements d'intérêts) ou (ii) les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

Cependant, dans l'hypothèse où la discrimination directe est fondée sur le fait qu'une femme est enceinte, il n'y a pas lieu de déterminer un élément de comparaison. La cour renvoie ici à la jurisprudence constante de la Cour de Justice, dont l'arrêt de principe Dekker⁴, qui a posé ce principe : lorsqu'un préjudice subi par une personne est dû au fait qu'elle est enceinte, ce préjudice doit être considéré comme constituant une discrimination directe fondée sur le sexe sans qu'il y ait lieu de déterminer un élément de comparaison.

Le lien causal peut par ailleurs être partiel, une discrimination pouvant être identifiée si le traitement défavorable est en lien causal avec simultanément un critère protégé et d'autres motifs⁵.

Application

La cour estime que Madame D. démontre l'existence de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination :

- c'est à raison à l'estime de la cour que celle-ci invoque la proximité entre la date prévue pour la reprise du travail et le licenciement ;
En l'espèce, la cour relève que l'ASBL reconnaît en termes de conclusions que la décision de licencier Madame D. a été prise dès le 22 décembre 2021, soit avant même la reprise du travail de celle-ci prévue en date du 10 janvier 2022 après une suspension pour cause d'incapacité liée à la grossesse, de congé de maternité, et de congé d'allaitement, prolongée par des vacances annuelles et pour récupération d'heures supplémentaires.
- c'est aussi à raison à l'estime de la cour que celle-ci invoque les propos de l'ASBL dans la lettre du 11 mars 2022 portant communication des motifs concrets du licenciement.
En l'espèce, la cour relève qu'il y est notamment expressément fait mention du « *départ en congé maternité le 30 mars 2021* » dont il est précisé qu'il « *suspend cette dynamique* », que son « *retour est programmé à l'issue de [son] repos de maternité, début 2022* », mais que « *la directrice des soins ne cache pas le défi que*

⁴ C.J.U.E., 8 novembre 1990, DEKKER c/ STICHTING VORMINGSCENTRUM VOOR JONG VOLWASSENEN (VJV-CENTRUM) PLUS, Aff. n° C-177/88.

⁵ C. trav. Bruxelles, 10 septembre 2019, R.G. n° 2018/AB/23, www.terralaboris.be.

représente votre retour dans une équipe qui ne vous fait pas confiance et qui a construit en votre absence une dynamique de groupe beaucoup plus sereine ».

Il est encore indiqué en ce courrier que *« la Directrice des Soins aborde la question de votre retour en Comité de Direction du 22 décembre 2021. Il apparaît alors impossible d'envisager votre retour sur poste, comme prévu initialement la semaine du 10 janvier 2022. Dans le même temps, aucun poste compatible avec vos fonctions n'est disponible à cette date »* (la cour rappelle à cet égard qu'à l'issue d'un congé de maternité, le travailleur a le droit en principe de retrouver la même fonction, et qu'en cas d'impossibilité, l'employeur doit lui attribuer une fonction équivalente ou similaire, qui est conforme à son contrat de travail ou à sa relation de travail. Ce principe, qui pouvait déjà être déduit de l'article 19 de la loi du 10 mai 2007, découle de l'article 15 de la directive 2006/54/CE qui prévoit *« qu'une femme en congé de maternité a le droit, au terme de ce congé, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables »*, et figure explicitement à l'article 19/1, § 1^{er} de la loi sur le genre, introduit par l'article 11 de la loi du 15 novembre 2022).

Ce courrier se termine enfin en indiquant que *« L'ensemble de ces éléments nous ont amenés à vous signifier une fin de contrat. »*

Au vu de ce contenu, force est de constater que la question du congé de maternité de Madame D, ainsi que celle de son retour au travail à l'issue de celui-ci, ont bien été prises en compte dans le cadre de son licenciement.

À l'estime de la cour, ces faits forment un faisceau d'indices convergents qui permet de présumer que le licenciement est à tout le moins en lien causal avec la grossesse de Madame D., soit l'existence d'une discrimination directe sur la base du sexe, ainsi qu'il résulte des principes énoncés ci-dessus.

La présomption de discrimination directe sur la base du sexe étant acquise, l'employeur peut démontrer soit l'absence de discrimination, soit que cette discrimination est justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

La cour constate que l'ASBL n'invoque aucune exigence professionnelle essentielle et déterminante de nature à justifier la discrimination présumée.

S'agissant de l'absence de discrimination, l'ASBL invoque en substance avoir licencié Madame D. après avoir pris conscience de l'ampleur des dégâts causés au climat de travail du service social par Madame D. et de la rupture totale et définitive de la confiance des assistants sociaux à son égard.

À l'appui de ces affirmations, l'ASBL produit essentiellement aux débats des attestations de membres de son personnel.

La cour rappelle à cet égard qu'il n'y a aucune objection de principe à ce qu'un travailleur puisse attester en faveur ou à l'encontre de son employeur ou de son ancien employeur, la doctrine relevant ainsi que « *les attestations de travailleurs [...] ne peuvent être écartées d'office, sous peine, dans tout litige professionnel, d'être privé du témoignage de ceux qui sont le plus souvent les seuls témoins directs de ce qui se passe au sein de l'entreprise. (...) Le fait qu'elles soient sollicitées, que ce soit par l'employeur ou par le travailleur, n'exerce aucune influence sur leur valeur probante. On voit mal, en effet, comment, en pratique, il pourrait en être autrement, le travailleur n'allant pas de lui-même, dans la plupart des cas, dresser une attestation* »⁶.

Cela étant posé, la cour considère que ne peut cependant être reconnu de valeur probante aux attestations de :

- Madame C., qui était au moment des faits la directrice des soins et la supérieure hiérarchique de Madame D., et Madame DO., alors directrice des ressources humaines de l'ASBL, compte tenu du rôle actif joué par celles-ci dans la prise de décision du licenciement par l'employeur ;
- Monsieur D., celui-ci ayant été le bénéficiaire du licenciement de Madame D. à laquelle il a succédé dans ses fonctions.

Restent les attestations de 3 assistants sociaux (Madame T., Madame S., et Madame B.) ayant travaillé sous la supervision de Madame D., qui font effectivement état de tensions et de rupture de confiance à l'égard de celle-ci.

À l'estime de la cour, à défaut de la production d'autres éléments probants, ceci est insuffisant à démontrer l'absence de discrimination, compte tenu de ce que :

- l'équipe amenée à travailler sous la direction de Madame D. était composée de 18 assistants sociaux, dont 10 dans le cadre de contrats à durée indéterminée ;
- Madame D. produit également des attestations de 3 assistants sociaux (Madame DA., Madame M., et Madame F.) ayant travaillé sous la supervision de Madame D., qui font pour leur part état de louanges quant aux compétences managériales de Madame D. et contredisent les affirmations de l'employeur.

Ce constat n'est pas remis en cause à l'estime de la cour par le rapport d'analyse de la charge psychosociale au sein de l'ASBL, dont le ministère public relève qu'il objective l'existence d'une difficulté relationnelle dans l'équipe dès 2019, dès lors qu'il ressort :

- de celui-ci, une reconnaissance de la bienveillance de Madame D. et de son engagement sur le terrain ;

⁶ S. GILSON, K. ROSIER, A. FRANKART et M. GLORIEUX, « La preuve du motif grave », in *Le congé pour motif grave*, Limal, Anthemis, 2011, p. 188.

- de l'évaluation de Madame D. datée du 8 mars 2019 que cette difficulté était préexistante à l'entrée en fonction en qualité de responsable du service de Madame D. (« *Récupère un service en souffrance. Problèmes non pris à bras le corps précédemment. S'attendait à un service qui roulait mieux* »), dont il est par ailleurs relevé en ce document l'attitude positive et le positionnement non conflictuel.

En conclusion et en synthèse, le licenciement de Madame D. constitue donc une discrimination directe sur base du sexe.

Il n'est par ailleurs pas démontré qu'elle aurait également été licenciée en l'absence de discrimination : l'ASBL, compte tenu de ce qui a été dit ci-dessus, ne rapporte pas la preuve à l'estime de la cour de céans que le licenciement de Madame D. est intervenu afin de garantir le bon fonctionnement du service social.

Madame D. peut donc prétendre à l'indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération brute à titre de réparation du préjudice matériel et moral subi à la suite de son licenciement discriminatoire qu'elle réclame, et dont le montant n'est par ailleurs pas contesté.

b) Quant au licenciement manifestement déraisonnable

Textes et principes

Le licenciement manifestement déraisonnable s'entend selon l'article 8 de la CCT n° 109, comme « *le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.* »

Il est précisé à cet égard dans le préambule de la CCT n° 109 que la convention vise « *à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu* » et que « *Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée* ».

Le commentaire de l'article 8 par les partenaires sociaux livre encore l'éclairage suivant :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une

compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot "manifestement" à la notion de "déraisonnable" vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

La doctrine enseigne qu'il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur normal et raisonnable eût lui aussi opté pour le licenciement dans les mêmes circonstances. En d'autres termes, le licenciement, fondé sur l'un des trois motifs admissibles, sera considéré comme déraisonnable si un employeur prudent et diligent, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas procédé au licenciement, ces deux conditions étant cumulatives. Il ne suffit donc pas d'un motif qui soit simplement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise : encore faut-il que ce motif soit raisonnable ou légitime. On se trouve ainsi face à un contrôle de proportionnalité entre le motif et la rupture du contrat de travail⁷.

En cas de licenciement « *manifestement déraisonnable* », l'article 9 de la CCT n° 109 prévoit que l'employeur est redevable d'une indemnité de minimum 3 semaines de rémunération et de maximum 17 semaines de rémunération. Selon le commentaire de l'article 9, « *le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.* »

À cet égard, la doctrine⁸ propose que :

- Toute faute intentionnelle, tout acte de représailles, toute mauvaise foi contractuelle devraient en principe donner lieu à la sanction maximale de 17 semaines. Il devrait en aller de même chaque fois que le motif réel du congé vise à contrecarrer un droit du travailleur ;
- Toute légèreté blâmable, toute négligence, tout comportement inadéquat, mais dénué de volonté de nuire, devraient donner lieu à la sanction minimale de trois semaines. Il en irait de même lorsque n'apparaît à l'examen, aucun motif inavouable de licenciement ou encore, lorsque le motif allégué est crédible, mais dénué de preuves suffisantes ;

⁷ S. Gilson et F. Lambinet, « *Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable* », in *Droit du travail tous azimuts*, C.U.P, 9 décembre 2016, pp.349 et ss.

⁸ S. Gilson et F. Lambinet, « *Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable* », op. cit., p. 370.

- Cette estimation de base pourrait être, le cas échéant, diminuée ou majorée selon, notamment, les antécédents du travailleur lorsqu'est en cause son attitude.

La charge de la preuve est ainsi réglée par l'article 10 de la CCT n° 109 :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

Application

Lorsqu'un travailleur invoque devant le juge que son licenciement est manifestement déraisonnable, 4 éléments seront contrôlés par le juge :

- Les motifs ont-ils ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou sont-ils fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise (contrôle de légalité) ;
- Ces motifs sont-ils avérés (contrôle de réalité) ;
- Ces motifs constituent-ils bien la cause réelle du licenciement (contrôle de causalité) ;
- En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable (contrôle de proportionnalité).

S'agissant de la charge de la preuve, la cour a déjà signalé ci-dessus que l'employeur a communiqué dans le respect de l'article 5 de la CCT n° 109 à Madame D., qui en avait fait la demande conformément à l'article 4 du même texte, les motifs concrets ayant selon lui conduit à son licenciement, en conséquence de quoi ainsi que le prescrit l'article 10 de la CCT n° 109, il appartient à chacune des parties de rapporter la preuve des faits qu'elle invoque.

En l'espèce, la cour a constaté ci-dessus que l'employeur échoue à rapporter la preuve, qui lui incombe, de l'existence d'un motif étranger à l'état de grossesse à l'origine du licenciement de Madame D., et que celle-ci a rapporté la preuve de faits formant un faisceau d'indices convergents qui permet de présumer que le motif pour lequel l'ASBL a décidé de la licencier était sa maternité.

En conséquence, force est de constater qu'un tel comportement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, et la gravité de ce manquement justifie que

l'indemnité due par l'ASBL à Madame D. soit fixée à la sanction maximale de 17 semaines, dont le calcul n'est par ailleurs pas contesté.

c) Quant au cumul de l'indemnité pour discrimination et de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

La cour relève à cet égard que ni la loi du 10 mai 2007 ni les directives européennes dont elle constitue la transposition n'interdisent expressément ce cumul.

L'article 9, § 3, de la CCT n° 109 dispose en revanche que « l'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».

Cependant, en application de l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, une convention collective de travail ne peut pas déroger à une norme législative supérieure (à savoir la loi du 10 mai 2007) et interdire à un travailleur d'y puiser la source d'une indemnisation à laquelle il s'estime en droit de prétendre⁹.

En outre, le cumul d'indemnités liées à la rupture du contrat de travail est en principe autorisé, si les indemnités obéissent à des finalités distinctes et réparent des dommages distincts¹⁰.

Or, l'indemnité de protection pour licenciement discriminatoire et l'indemnité de protection pour licenciement manifestement déraisonnable trouvent leur source dans des causes distinctes et réparent des préjudices distincts : la loi sur l'égalité entre les genres de 2007 a pour objet de créer un cadre général à la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe et l'indemnité qu'elle porte a pour finalité de compenser le préjudice résultant d'une telle discrimination, alors que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sanctionne la faute commise par l'employeur lorsqu'il reste en défaut de démontrer qu'il a licencié le travailleur pour des raisons liées à son attitude ou son aptitude ou aux nécessités économiques de l'entreprise et vise à indemniser le travailleur du dommage moral qu'il a subi à la suite du licenciement manifestement déraisonnable.

Puisqu'elles ne réparent pas le même préjudice et trouvent leur source dans une cause distincte, ces indemnités peuvent être cumulées¹¹.

⁹ C. trav. Mons, arrêt du 23 septembre 2022, R.G. n° 2021/AM/102, www.terralaboris.be.

¹⁰ En ce sens, Cass., 20 février 2021, *Pas.*, I, p. 386.

¹¹ Dans le même sens, C. trav. Liège (div. Namur), 10 décembre 2024, R.G. n° 2024/AN/5 ; s'agissant d'une hypothèse de cumul d'indemnités pour licenciement manifestement déraisonnable d'une part, et sur la loi du

d) Quant aux dépens

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

L'ASBL étant la partie succombante, elle sera condamnée aux dépens d'instance et d'appel de Madame D., ainsi qu'il sera précisé au dispositif du présent arrêt.

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,

Vu l'avis écrit du ministère public, auquel les parties ont répliqué par écrit ;

Déclare l'appel recevable et non fondé ;

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il a condamné l'ASBL à payer à Madame D. la somme de 29 662 €, représentant 6 mois de rémunération, à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 13 janvier 2022 jusqu'à complet paiement ;

Statuant par voie d'évocation, condamne l'ASBL à payer à Madame D. la somme de 19 394,38 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 13 janvier 2022 jusqu'à complet paiement ;

Condamne l'ASBL aux dépens des deux instances, liquidés par Madame D. à la somme de 3 750 € à titre d'indemnité de procédure d'instance et à 3 750 € à titre d'indemnité de procédure d'appel, ainsi qu'à la somme de 48 € à titre de contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Cet arrêt est rendu et signé par :

C. D., conseiller à la cour du travail de Liège, délégué par ordonnance 113bis du 30 août 2024,

P. M., conseiller social au titre d'employeur,

M. D., conseiller social au titre d'employé,

Assistés de X. B., greffier

X. B., M. D., P. M., C. D.,

et prononcé, à l'audience publique de la 4^e chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 28 mars 2025, où étaient présents :

C. D., conseiller à la cour du travail de Liège, délégué par ordonnance 113bis du 30 août 2024,

X. B., greffier

X.B.

C.D.