



Numéro du répertoire <b>2022 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>18/1147/A</b>
Date du prononcé <b>03 novembre 2022</b>
Numéro du rôle <b>2021/AN/101</b>
En cause de :  M L C/ V I SA

**Expédition**

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Namur

Chambre 6B

# Arrêt

Contrat de travail – indemnité de protection de la maternité – discrimination  
fondée sur le sexe

**EN CAUSE :**

**ML**, RRN, domiciliée à

partie appelante, ci-après Madame M.

représentée par Maître TIMMERMANS Loïc loco Maître BUSSCHAERT Vincent, avocat à  
1000 BRUSSEL, Keizerslaan 3

**L'INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES**, BCE 0873.091.753, dont le  
siège social est établi à 1070 BRUXELLES, rue Ernest Blérot, 1,

partie appelante, ci-après l'institut

représentée par Maître TIMMERMANS Loïc loco Maître BUSSCHAERT Vincent, avocat à  
1000 BRUSSEL, Keizerslaan 3

**CONTRE :**

**VISA**, BCE , dont le siège social est établi à

partie intimée, ci-après la SA ou l'employeur

représentée par Maître VAN PARYS Pauline loco Maître CRAENINCKX Herman, avocat à 1000  
BRUXELLES, Rue Royale 145

•  
• •

**INDICATIONS DE PROCÉDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le  
22 septembre 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 11 janvier 2021 par le  
tribunal du travail de Liège, division Namur, 2<sup>ème</sup> chambre (R.G. n° 18/1147/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 Liège, division Namur, le 14 juin 2021 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 15 juin 2021 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 21 septembre 2021 ;
- l'ordonnance basée sur l'article 747, § 2 du Code judiciaire rendue le 21 septembre 2021 fixant les plaidoiries à l'audience publique du 14 juin 2022 ;
- les conclusions, les deuxièmes conclusions d'appel, et les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe de la cour respectivement les 9 novembre 2021, 3 février et 27 mai 2022 ainsi que son dossier de pièces déposé le 14 septembre 2022 ;
- les conclusions et conclusions de synthèse des parties appelantes, déposées au greffe de la cour respectivement les 28 décembre 2021 et 5 avril 2022 ainsi que leur dossier de pièces déposé le 9 septembre 2022 ;
- le dossier de pièces déposé par la partie appelante à l'audience du 22 septembre 2022 ;
- le courrier du 22 septembre 2022 par lequel l'auditorat général du travail a fait part à la cour de sa décision de ne pas intervenir en cette affaire en application des articles 764, al. 3 et, et 766 du Code judiciaire.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 22 septembre 2022 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

## **I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE**

Par une requête introductive d'instance déposée au greffe du tribunal du travail le 7 décembre 2018, Madame M. et l'institut ont introduit une action à l'encontre de l'employeur tendant en leurs dernières conclusions d'instance à :

- En ce qui concerne Madame M. :
  - À titre principal, qu'il soit déclaré qu'elle a été victime d'une violation de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 et d'une violation de la loi du 10 mai 2007 et, en conséquence, que l'employeur soit condamner à lui verser :
    - Une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération brute fondée sur la violation de la protection contre le licenciement pour les travailleuses enceintes estimée provisoirement à 25 412,76 € brut ;
    - Une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération brute fondée sur un licenciement discriminatoire basé sur le sexe, estimée provisoirement à 25 412,76 € brut ;
    - Les intérêts légaux et judiciaires à compter du moment où ils sont dus jusqu'au jour du parfait paiement ;

- À titre subsidiaire, qu'il soit déclaré qu'elle a été victime d'une violation de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 et, en conséquence, que l'employeur soit condamné à lui verser :
  - Une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération brute fondée sur la violation de la protection contre le licenciement pour les travailleuses enceintes estimée provisoirement à 25 412,76 € brut ;
  - Les intérêts légaux et judiciaires à compter du moment où ils sont dus jusqu'au jour du parfait paiement ;
- À titre plus subsidiaire qu'il soit déclaré qu'elle a été victime d'une violation de la loi du 10 mai 2007 et, en conséquence, que l'employeur soit condamné à lui verser :
  - Une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération brute fondée sur un licenciement discriminatoire basé sur le sexe, estimée provisoirement à 25 412,76 € brut ;
  - Les intérêts légaux et judiciaires à compter du moment où ils sont dus jusqu'au jour du parfait paiement ;
- La délivrance par l'employeur des documents sociaux et fiscaux correspondants, tels que les fiches de paie ajustées ou complémentaires, les attestations de vacances et d'emploi, sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard et par document manquant, si ceux-ci ne sont pas délivrés dans les 30 jours suivant la notification du jugement à intervenir ;
- Qu'il soit déclaré qu'en tout état de cause, il n'y a pas lieu d'ordonner une compensation judiciaire entre les montants qu'elle a perçus dans le cadre du plan social de l'employeur avec les indemnités qu'elle percevrait à la suite du jugement à intervenir ;
- En ce qui concerne l'institut :
  - Qu'il soit déclaré que l'employeur a violé la protection contre le licenciement prévue par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 ;
  - Qu'il soit déclaré que l'employeur a enfreint la législation sur l'égalité entre les femmes et les hommes telle que prévue par la loi du 10 mai 2007 ;
  - Qu'il soit déclaré que Madame M. a été victime d'une violation de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 et des articles 4, 6 et 19 de la loi du 10 mai 2007 ;
  - La condamnation de l'employeur à lui verser des dommages et intérêts pour préjudice subi pour discrimination sur la base du sexe et violation de l'égalité entre les femmes et les hommes, évalués à 1 300 €. À titre subsidiaire sur ce point, à tout le moins la condamnation de l'employeur à un euro symbolique à ce titre ;
- En ce qui concerne tant Madame M. que l'institut :
  - L'autorisation de la publication d'un article relatif au jugement à intervenir sur tout support papier ou électronique présentant un intérêt ou un lien avec l'objet de la présente procédure ;

- La condamnation de l'employeur aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure estimée au montant de base de 3 000 € ;
- À titre subsidiaire, dans l'hypothèse où une quelconque condamnation devrait être prononcée à leur charge, le rejet de l'exécution provisoire du jugement à intervenir et l'exclusion du cantonnement.

Par conclusions déposées au greffe du tribunal du travail le 8 avril 2019, l'employeur a introduit une demande reconventionnelle par laquelle il a sollicité la condamnation de Madame M. à rembourser les avantages repris dans la CCT Plan Social qu'elle a obtenus.

Par jugement du 11 janvier 2021, le tribunal du travail a en substance considéré que :

- Le congé de maternité de Madame M. s'est terminé le 6 novembre 2017, et le licenciement est intervenu le 22 décembre 2017, au-delà du délai d'un mois porté par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 ;
- La société n'a pas posé, durant la période de protection, un acte préparatoire à la rupture unilatérale du contrat de Madame M., qui a été licenciée dans le cadre de la procédure de licenciement collectif parce qu'elle rencontrait 2 des 4 critères de détermination des personnes à licencier : peu performante et ne correspond pas au profil « V. 3.0 » ;
- C'est dès lors à tort que Madame M. postule la condamnation de l'employeur au paiement de l'indemnité prévue par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971, et ce, sans qu'il soit nécessaire de s'interroger plus avant sur le fondement des motifs justificatifs du licenciement invoqués par la société, la procédure de licenciement collectif suffisant à le justifier ;
- S'agissant de la demande fondée sur la loi du 10 mai 2007, Madame M. n'apporte aucune preuve de ce qu'elle a été licenciée en raison de sa maternité, donc de son sexe, alors que l'employeur apporte un faisceau d'éléments convainquant le tribunal que le licenciement est intervenu pour d'autres motifs que la maternité : la société est en procédure de licenciement collectif, aucune distinction n'a été effectuée dans le cadre des critères de licenciement entre hommes et femmes, et s'ajoute à cela un manque de confiance à son égard au motif qu'engagée pour travailler dans un service en pénurie de recrutement et dont les retards s'accumulent, signaler sa grossesse à 6 mois ne révèle sûrement pas une volonté de s'intégrer dans la culture de l'entreprise.

Le tribunal a dès lors :

- Reçu les demandes et les a dites non fondées ;
- Débouté les demandeurs de leurs prétentions ;

- Condamner ceux-ci aux dépens liquidés à 3 000 € étant l'indemnité de procédure, ainsi qu'à la contribution de 20 € au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de 2<sup>ème</sup> ligne.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par leur appel, Madame M. et l'institut sollicitent :

- En ce qui concerne les prétentions de Madame M. :
  - Qu'il soit déclaré, à titre principal, que Madame M. a été victime d'une violation de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 et de la loi du 10 mai 2007 et, en conséquence, la condamnation de l'employeur à lui verser :
    - une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération brute fondée sur la violation de la protection contre le licenciement pour les travailleuses enceintes estimée à 25 412,76 € brut ;
    - une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération brute fondée sur un licenciement discriminatoire basé sur le sexe, estimée à 25 412,76 € brut ;
    - les intérêts légaux et judiciaires sur les montants bruts susmentionnés à compter du 16 octobre 2017 jusqu'au jour du parfait paiement ;
  - Qu'il soit déclaré, à titre subsidiaire, que Madame M. a été victime d'une violation de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 et, en conséquence, condamner l'employeur à lui verser :
    - une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération brute fondée sur la violation de la protection contre le licenciement pour les travailleuses enceintes, estimée provisoirement à 25 412,76 € brut ;
    - les intérêts légaux et judiciaires sur le montant brut susmentionné à compter du 16 octobre 2017 jusqu'au jour du parfait paiement ;
  - Qu'il soit déclaré, à titre plus subsidiaire, que Madame M. a été à tout le moins victime d'une violation de la loi du 10 mai 2007 et, en conséquence, condamner l'employeur à lui verser :
    - une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération brute fondée sur la violation de la loi du 10 mai 2007, estimée à 25 412,76 € brut, sous réserve d'augmentation ou de diminution de ce montant en cours d'instance ;
    - les intérêts légaux et judiciaires sur le montant brut susmentionné à compter du 16 octobre 2017 jusqu'au jour du parfait paiement ;
  - Qu'il soit déclaré qu'en tout état de cause, il n'y a pas lieu d'ordonner une compensation judiciaire entre les montants perçus par Madame M. dans le cadre du plan social de l'employeur avec les indemnités que Madame M. percevrait à la suite du jugement à intervenir ;

- La condamnation de l'employeur à délivrer les documents sociaux et fiscaux correspondants, tels que les fiches de paie ajustées ou complémentaires, les attestations de vacances et d'emploi, sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard et par document manquant, si ceux-ci ne sont pas délivrés dans les 30 jours suivant la notification du jugement à intervenir ;
- En ce qui concerne les prétentions de l'institut :
  - La condamnation de l'employeur à verser à l'Institut des dommages et intérêts pour préjudice subi pour discrimination sur la base du sexe et violation de l'égalité entre les femmes et les hommes, évalués à 1 300 €. À titre subsidiaire sur ce point, à tout le moins condamner l'employeur à un euro symbolique à ce titre ;
  - Qu'il soit déclaré que l'employeur a violé la protection contre le licenciement prévue par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 ;
  - Qu'il soit déclaré que l'employeur a enfreint la législation sur l'égalité entre les femmes et les hommes, telle que prévue par la loi du 10 mai 2007 ;
  - Qu'il soit déclaré que Madame M a été victime d'une violation de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 et des articles 4, 6 et 19 de la loi du 10 mai 2007 ;
- En ce qui concerne les prétentions communes de Madame M. et de l'institut :
  - L'autorisation de la publication d'un article relatif à l'arrêt à intervenir ;
  - La condamnation de l'employeur aux dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée en première instance au montant de base, soit 3 000 €, et en degré d'appel au montant de base, soit 3 250 €.

L'employeur demande pour sa part :

- À titre principal, la confirmation du jugement dont appel et la condamnation de Madame M. et de l'institut, solidairement, aux entiers dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 3 500 € par instance ;
- À titre subsidiaire et sur demande reconventionnelle :
  - Qu'il soit dit pour droit que l'indemnité de protection de la maternité et l'indemnité pour discrimination fondée sur le sexe ne peuvent être cumulées et, partant, ne le condamner qu'au paiement d'une des 2 indemnités équivalentes à 6 mois de rémunération ;
  - Qu'il soit dit pour droit que les indemnités payées à Madame M., en sus de l'indemnité compensatoire de préavis légale, dans le cadre du plan social ne peuvent être cumulées avec les éventuelles indemnités octroyées à Madame M. dans le cadre de l'arrêt à intervenir et, partant, que soit ordonnée la compensation judiciaire de toute indemnité octroyée à Madame M. dans le cadre de l'arrêt à intervenir avec les indemnités de rupture extra-légales du plan social reçues par Madame M. en sus de son indemnité de rupture légale ;

- La réduction du montant des dommages et intérêts dus à l'institut pour préjudice subi pour discrimination sur le sexe à 1 € symbolique ;
- La condamnation de chaque partie à ses propres dépens ;
- En tout état de cause :
  - L'écartement des annexes 1 à 12 à la pièce 15 ou, à tout le moins, que la cour ne tienne pas compte de l'existence ni du contenu de ces pièces dans l'appréciation de la présente cause ;
  - Que ne soit pas autorisée la publication d'un article sur l'arrêt à intervenir.

## II. LES FAITS

Madame M. a présenté sa candidature à un poste de « *Procurement Operations Officer* » (soit responsables des opérations d'achats) au sein du département « *Purchase* » (soit achats) auprès de l'employeur en date du 20 février 2017.

Le 21 avril 2017, l'employeur annonce son intention de procéder à un licenciement collectif dans le cadre d'une restructuration s'inscrivant dans le cadre du « *Projet V. 3.0* » en cours depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Madame M. sera engagée à dater du 1<sup>er</sup> mai 2017, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein du 19 avril 2017.

Par courriel du 25 avril 2017, Madame M. informera l'employeur de son état de grossesse, dont le terme est fixé au 9 août 2017. Son congé de maternité débutera le 24 juillet 2017, et à l'issue de celui-ci le 6 novembre 2017, elle prendra ses congés annuels jusqu'à son retour au travail le 4 décembre 2017.

Madame M. sera licenciée avec effet immédiat et sans motivation par un courrier du 22 décembre 2017. Le formulaire C4 porte comme motif précis du chômage : « restructuration ».

À la suite de son licenciement, Madame M. a déposé plainte auprès de l'institut, qui par un courrier à l'employeur du 16 mai 2018, indiquera estimer que le licenciement intervenu était discriminatoire et lié à l'état de grossesse de Madame M., ce à quoi l'employeur par l'intermédiaire d'un courrier de son conseil du 4 juillet 2018, répondra que celle-ci a été licenciée dans le cadre de la restructuration.

En outre, l'institut demandera du Contrôle des lois sociales (CLS) de procéder à une enquête, dont le rapport et ses annexes, a été transmis à l'institut. Ledit rapport, daté du 7 novembre 2018, se concluait comme suit :

*« Les différents actes d'instruction de cette affaire ne permettent pas d'établir avec une certitude absolue que Madame M. a été inscrite sur la liste des licenciements »*



*collectifs en raison de sa grossesse/maternité. Le contraire ne peut pas non plus être établi avec une certitude absolue. Le cas échéant, ce rapport et ses annexes peuvent être soumis à l'institut [...]. Dans la mesure où l'institut le juge utile, il peut y donner suite par le biais d'une procédure civile. »*

### **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 Madame M.**

Madame M. fait valoir en substance que :

- Le rapport du CLS et ses annexes ont été obtenus en toute légalité et sont donc recevables ;
- À titre subsidiaire, si leur caractère illicite était reconnu, il n'y a pas lieu de les écarter en application de la jurisprudence « Antigone » de la Cour de cassation ;
- Elle a été victime d'une violation de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 et d'une violation de la loi du 10 mai 2007 :
  - Le licenciement est intervenu pendant la période de protection prévue par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 et est lié à son état de grossesse :
    - La décision de licencier a été prise pendant la période de protection (entre le 25 avril et le 6 décembre 2017), étant bien antérieure à la communication qui lui a été faite le 8 décembre 2017 de son licenciement, puisqu'intervenue dès le mois de juin 2017 ;
    - À titre subsidiaire, à tout le moins des actes préparatoires au licenciement ont été adoptés pendant la période de protection, notamment un courriel du 13 octobre 2017 ;
    - L'employeur ne démontre pas que le licenciement repose sur des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement : la restructuration n'est que le prétexte du licenciement, et les allégations de mauvaise performance, formulées *in tempore suspecto*, reposent uniquement sur des auditions de personnes qui n'avaient pas personnellement connaissance de son travail ;
  - Le licenciement est également fondé sur une discrimination directe de genre : elle invoque différents éléments permettant de présumer l'existence d'une discrimination, tandis que l'employeur ne prouve pas l'absence de

discrimination, outre que le seul constat que le licenciement est lié à la grossesse est suffisant pour considérer qu'il est discriminatoire sur pied de l'article 4 de la loi du 10 mai 2007 ;

- Le cumul des deux indemnités est possible, la loi du 10 mai 2007 et l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 poursuivant des objectifs différents, et aucune disposition n'empêchant expressément ce cumul qui participe à leur caractère dissuasif, outre que le dommage moral subi à la suite de la discrimination fondée sur la grossesse et la maternité ne se superpose pas au dommage moral subi en raison de la discrimination fondée sur le sexe ;
- À défaut d'interdiction légale expresse, le cumul desdites indemnités avec celles obtenues dans le cadre du plan social de l'employeur est également possible, la *ratio legis* de la prime de départ étant tout autre que celle des indemnités réclamées dans le cadre du présent litige, leurs finalités étant distinctes, ainsi que le dommage qu'elles réparent ;
- La publicité de l'arrêt à intervenir pourra faire office de précédent et dissuader la SA ou tout autre employeur de licencier des travailleuses enceintes dans le cadre d'une réorganisation en raison de la grossesse et de la « rupture de confiance » engendrée par l'exercice légal du droit fondamental au silence quant à une grossesse pendant une procédure d'embauche.

## 2. La position de l'institut

L'institut fait valoir en substance que :

- En violant les lois du 16 mars 1971 et du 10 mai 2007, l'employeur a commis une faute qui a causé un préjudice moral à l'institut, dont l'objet social est d'assurer le respect de la législation sur l'égalité entre les femmes et les hommes et de lutter contre la discrimination fondée sur le sexe ;
- Pour estimer son préjudice, il s'appuie par analogie sur l'indemnisation que la victime peut réclamer sur la base de l'article 23, § 2, 1°, de la loi du 10 mai 2007 ;
- La publicité de l'arrêt à intervenir pourra faire office de précédent et dissuader la SA ou tout autre employeur de licencier des travailleuses enceintes dans le cadre d'une réorganisation en raison de la grossesse et de la « rupture de confiance » engendrée par l'exercice légal du droit fondamental au silence quant à une grossesse pendant une procédure d'embauche.

## 3. La position de l'employeur

L'employeur fait valoir en substance que :

- Madame M. n'a pas été licenciée pendant la période de protection de la maternité prévue par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971, qui se terminait le 6 décembre 2017 au plus tard :

- Il a été mis fin au contrat de travail avec effet immédiat par courrier recommandé daté du 22 décembre 2017, et l'intention de la licencier lui a par ailleurs été annoncée le 8 décembre 2017 ;
- Il ne ressort nullement de la jurisprudence des cours et tribunaux belges que des actes préparatoires au licenciement doivent être assimilés à une décision de licencier pour l'application de la protection ;
- En tout état de cause de tels actes devraient à tout le moins revêtir un caractère définitif, ce qui n'est pas le cas du courriel du 13 octobre 2017 et son annexe ;
- Dans le contexte de la procédure Renault entamée le 21 avril 2017 et consécutivement à la signature du plan social le 27 novembre 2017, aucune décision définitive quant au licenciement de Madame M. ne pouvait intervenir légalement avant la mise en place de la cellule pour l'emploi le 7 décembre 2017 ;
- Les motifs du licenciement de Madame M. sont totalement étrangers à son repos de maternité :
  - Elle a été licenciée dans le cadre d'un licenciement collectif parce qu'elle répondait aux critères de sélection négociés avec les représentants des travailleurs dans le cadre du plan social, rentrant dans les catégories « *mauvaise performance* » et « *profil ne correspondant plus à V. 3.0* » ;
  - L'enquête effectuée par le CLS à la suite de la plainte de Madame M. n'a révélé aucune infraction à la législation en matière de protection de la maternité et d'interdiction de discrimination dans le chef de la SA ;
  - Madame M. et l'institut fondent leur argumentation sur des pièces obtenues en violation de l'article 54 du Code pénal social, de l'article 4 de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'institut pour l'égalité des femmes et des hommes, et de l'article 124 de la loi du 13 juin 2005 sur les communications électroniques qui, partant, doivent être écartées ;
  - Aucun des éléments factuels invoqués par Madame M. et l'institut ne démontre le caractère injustifié et discriminatoire du licenciement ;
- La décision de licencier Madame M. n'est pas constitutive d'une discrimination fondée sur le sexe : celle-ci, qui ne fait que supposer que la raison sous-jacente était une grossesse passée, a été licenciée dans le cadre de la première vague de licenciement avec 76 autres travailleurs au retour d'une période de vacances annuelles d'un mois, dans le cadre d'une restructuration et sur la base de critères déterminés en concertation avec les représentants des travailleurs, celle-ci n'ayant ni les compétences ni le profil requis pour exercer la fonction. Ces critères étaient neutres et n'entraînaient aucune distinction directe ou indirecte sur la base du sexe, et de surcroît Madame M. n'a pas été remplacée à la suite de son licenciement ;
- L'indemnité de 6 mois de rémunération prévue par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 et l'indemnité de 6 mois prévue par l'article 23 de la loi du 10 mai 2007 ne peuvent être cumulées à défaut de causes différentes, Madame M. invoquant l'état

- de grossesse à l'appui de ses prétentions au paiement de ces deux indemnités, dont la fonction sanctionnatrice est identique ;
- Les indemnités obtenues par Madame M. dans le cadre du plan social du 29 novembre 2017 ne sont pas cumulables avec les éventuelles indemnités qu'elle pourrait obtenir par la voie judiciaire, en application de l'article 10.2 de la CCT du 29 novembre 2017 ;
  - Quant aux dommages et intérêts réclamés par l'institut pour préjudice pour discrimination sur base du sexe, celui-ci reste en défaut de démontrer l'existence de circonstances particulières justifiant l'octroi de l'indemnité maximale pour préjudice moral ;
  - La publication d'un article sur l'arrêt à intervenir pourrait gravement porter atteinte au droit à la vie privée des personnes concernées qui n'ont nullement marqué leur accord sur la prise de connaissance de leurs courriels.

#### 4. La décision de la cour du travail

##### a) Quant à la demande d'écartement des annexes 1 à 12 à la pièce 15 du dossier de Madame M. et de l'institut

L'employeur demande l'écartement, ou à tout le moins la non-prise en compte par la cour de l'existence et du contenu de ces pièces, qui sont des courriels internes à l'entreprise dont le CLS a pris connaissance dans le cadre de son enquête dont il a été question *supra*, et qui ont été communiqués par ce service à l'institut.

Plus précisément, lors de l'enquête diligentée au siège social de la SA à Vilvorde par le CLS, service chargé de surveiller conformément au Code pénal social l'application de la loi 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et de ses arrêtés d'exécution en vertu de l'A.R. du 24 octobre 2008, celui-ci a procédé au contrôle, via des mots-clés, du contenu des boîtes mail de certains employés occupant une fonction clé, en l'espèce de Monsieur S. (directeur des ressources humaines de l'employeur) et de Monsieur D. (supérieur hiérarchique de Madame M.), à la suite de quoi il a pris connaissance des courriels litigieux, figurant en annexe à son rapport du 7 novembre 2018.

La cour rappelle d'une part que l'article 29 du Code pénal social donne pouvoir aux inspecteurs sociaux de se faire produire les supports contenant des données qui ne sont ni des données sociales ni d'autres données dont l'établissement, la tenue ou la conservation sont prescrits par la loi, même lorsque les inspecteurs sociaux ne sont pas chargés de la surveillance de cette législation, lorsqu'ils le jugent nécessaire à l'accomplissement de leur mission, et procéder à leur examen. Ils disposent également de ce pouvoir pour les données qui sont accessibles par système informatique ou par tout autre appareil électronique.

La doctrine indique que sous cette catégorie de données sont en réalité visées des données à caractère mixte, c'est-à-dire dans lesquelles l'employeur consigne aussi bien les heures

prestées au noir, les heures supplémentaires que, par exemple, ses rendez-vous strictement privés<sup>1</sup>. Certains auteurs ajoutent à titre d'exemples : l'échange de courriers de l'employeur avec le syndicat, la plupart des courriels, des notes internes à l'entreprise<sup>2</sup>.

L'article 34 du Code pénal social permet en outre aux inspecteurs sociaux de prendre des copies, sous n'importe quelle forme, de ces supports d'information et des données qu'ils contiennent.

D'autre part, au vu des décisions de la Commission des droits de l'homme et de la jurisprudence de la Cour, il est certain que les communications par courrier électronique sont couvertes par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH), par la combinaison des notions de « vie privée » et de « correspondance »<sup>3</sup>.

L'article 8 de la CEDH proclame le droit au respect de la vie privée et familiale, du domicile et de la correspondance. L'article 22 de la Constitution, ou l'article 17 du Traité international des droits civils et des droits politiques ont une portée analogue.

Le droit au respect de la vie privée vise notamment les relations des individus entre eux, auquel cas l'on parlera de vie privée « relationnelle » : ce qu'un individu pense, dit et partage relève en principe de sa vie privée. Pour que cette communication puisse avoir lieu, l'individu doit pouvoir accéder à des moyens de communication et la communication doit être protégée de la prise de connaissance par des tiers.

Une atteinte au droit au respect de la vie privée suppose que celui qui se prétend victime d'une violation de l'article 8 de la CEDH puisse raisonnablement croire au caractère privé de la situation<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Ch.-E. CLESSE, *Les inspections sociales : devoirs et pouvoirs*, Louvain-la-Neuve, Anthemis, 2009, p. 78, § 118 ; F. KÉFER et M. DEBAUCHE, « La réforme du droit pénal social : les premiers pas... », in *Questions de droit social*, CUP, n° 94, Anthemis, 2007, p. 196, § 12, al. 2, qui déclarent : « on doit plutôt penser, principalement, aux données personnelles (agenda personnel, correspondance privée, etc.) ».

<sup>2</sup> F. BLOMME, *De sociale inspectiediensten*, Série « Collectie Bedrijfsrecht », Vanden Broele, Bruges, 2008, p. 87, qui précise que dans le rapport annuel du Contrôle des lois sociales (2006) sont cités notamment les contrats d'entreprise, les contrats de location, les agendas ou des documents personnels et des échanges de courriers commerciaux et personnel [traduction libre].

<sup>3</sup> Selon la jurisprudence de la Cour eur. D.H., les appels téléphoniques émanant de locaux professionnels sont *a priori* compris dans les notions de « vie privée » et de « correspondance » au sens de l'article 8, § 1 (Cour eur. D.H., 25 juin 1997, *Halford c. Royaume-Uni*, Recueil, 1997-III), § 44, et Cour eur. D.H. (GC), 16 février 2000, *Amann c. Suisse*, req. n° 27798/95, § 43, Recueil, 2000-II). Il s'ensuit logiquement que les messages électroniques envoyés depuis le lieu de travail doivent jouir de la même protection au titre de l'article 8, tout comme les éléments recueillis au moyen d'une surveillance de l'usage qu'une personne fait de l'Internet ; voy. Cour eur. D.H., 3 avril 2007, *Copland c. Royaume-Uni*, req. n° 62617/00 ; T. CLAEYS, « L'utilisation des nouvelles technologies et de l'e-mail durant le contrat de travail », in *Le contrat et la nouvelle économie*, Éd. du Jeune Barreau de Bruxelles, 2001, p. 263 ; voy. aussi Trib. trav. Bruxelles, 2 mai 2000, R.G. n° 93.534/99, inédit.

<sup>4</sup> S. Gilson, F. Lambinet et K. Rosier, *Le droit au respect de la vie privée au travail*, Anthémis, 2012, pp.21 et svtes

Le droit au respect de la vie privée peut également être exercé dans le cadre des relations professionnelles, l'article 8 de la CEDH, ou l'article 22 de la Constitution, ne permettant cependant pas aux travailleurs et à l'employeur de déterminer précisément leur conduite respective, leurs droits et devoirs lorsque l'exercice du droit au respect de la vie privée est en jeu.

Le droit belge contient en revanche diverses dispositions qui ont pour « *objet (...) d'assurer la protection de la vie privée au regard d'un risque particulier, que ce risque soit défini par référence à une technologie déterminée (le traitement de données, les enregistrements par caméra, les communications en réseau...) ou par référence à un aspect plus sensible de la vie privée (comme les données en matière de santé, par exemple).* »<sup>5</sup>

L'article 124 de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques dispose ainsi que « *S'il n'y est pas autorisé par toutes les personnes directement ou indirectement concernées, nul ne peut prendre intentionnellement connaissance de l'existence d'une information de toute nature transmise par voie de communication électronique et qui ne lui est pas destinée personnellement* ». Cet article vise l'existence et le contenu de l'information qui fait l'objet de la communication électronique et protège les communications privées, qui ne sont pas destinées à être lues/entendues par tout un chacun, au contraire des communications publiques<sup>6</sup>.

L'article 125, pour sa part, précise que l'article 124 ne s'applique pas « *lorsque la loi permet ou impose l'accomplissement des actes visés* ».

En conclusion et en synthèse, la cour considère que les dispositions du Code pénal social permettraient au CLS de prendre connaissance et copie des courriels litigieux, dont elle constate par ailleurs qu'ils intéressaient le respect de la législation sociale, aucun de ceux-ci n'étant à proprement parler strictement privé.

À l'estime de la cour, il a dès lors été satisfait aux exigences de l'article 8 de la CEDH et de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques à cet égard.

S'agissant de la communication de ces éléments par le CLS à l'institut, l'article 54 du Code pénal social indique que :

---

<sup>5</sup> J.-Fr. NEVEN, « Les principes généraux : les dispositions internationales et constitutionnelles » in (J.-Fr. LECLERCQ, dir.) *Vie privée du travailleur et prérogatives patronales*, Éd. Du jeune barreau de Bruxelles, 2015, n°1

<sup>6</sup> K. Rosier, « Usage des technologies de l'information et de la communication dans les relations de travail et droit au respect de la vie privée », *Revue de Droit des Technologies de l'Information*, 2012/3-4, n° 48 - 23 janvier 2013, pp.131 et svtes ; l'auteur se base sur Cass. 01.10.2009 R.G. n° C .08.0064.N, [www.cass.be](http://www.cass.be) ; A. FARCY, Vie privée et liberté d'expression : application aux publications et « likes » sur Facebook d'un travailleur, *Revue de Droit des Technologies de l'Information*, 2018/2, n° 71 - 25 mars 2019, pp 115 et svtes, spécifiquement, p. 123

*« Lorsqu'ils l'estiment nécessaire, les inspecteurs sociaux communiquent les renseignements recueillis lors de leur enquête, aux institutions publiques et aux institutions coopérantes de sécurité sociale, aux inspecteurs sociaux des autres services d'inspection, ainsi qu'à tous les autres fonctionnaires chargés de la surveillance d'une autre législation ou de l'application d'une autre législation, dans la mesure où ces renseignements peuvent intéresser ces derniers dans l'exercice de la surveillance dont ils sont chargés ou pour l'application d'une autre législation. Il y a obligation de communiquer ces renseignements lorsque les institutions publiques de sécurité sociale, les inspecteurs sociaux des autres services d'inspection ou les autres fonctionnaires chargés de la surveillance ou de l'application d'une autre législation les demandent. »*

L'institut est pour sa part une institution publique fédérale qui a pour objet de veiller au respect de l'égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basées sur le sexe et d'élaborer des instruments et stratégies fondés sur une approche intégrée de la dimension du genre<sup>7</sup>. À ce titre, l'institut est habilité à agir en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes<sup>8</sup>.

La communication des éléments litigieux par le CLS à l'institut est donc légale, et celui-ci tout comme Madame M. en a donc pris connaissance de manière régulière et légitime, en conséquence de quoi il ne sera pas fait droit à la demande d'écartement des pièces de l'employeur.

**b) Quant à la violation de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail**

*Textes et principes*

L'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail porte que :

*« Sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, en ce inclus la période de huit semaines durant laquelle la travailleuse doit prendre, le cas échéant, ses jours de congé de repos postnatal.*

---

<sup>7</sup> Article 3 de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

<sup>8</sup> Articles 4, 6°, de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, et 34 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.



*La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. À la demande de la travailleuse, l'employeur lui en donne connaissance par écrit. Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, ou à défaut de motif, l'employeur payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail. »*

En vertu de ce texte, l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

Il appartient à la travailleuse de prouver que l'employeur était informé de la grossesse au moment du licenciement<sup>9</sup>, la travailleuse étant libre de choisir la voie par laquelle elle souhaite informer son employeur de son état de grossesse.

Pendant la période de protection, aucun acte tendant à mettre fin au contrat de travail ne peut être posé.

À cet égard, interrogée par le tribunal du travail de Bruxelles, la Cour de justice des Communautés européennes a indiqué, s'agissant de l'article 10 de la directive 92/85/CEE qui impose aux États membres d'interdire le licenciement au cours de la grossesse et du congé de maternité, que celui-ci devait être interprété en ce sens qu'il interdit non seulement de notifier une décision de licenciement en raison de la grossesse ou de la naissance d'un enfant pendant la période de protection, mais également de prendre des mesures préparatoires à une telle décision avant l'échéance de cette période<sup>10</sup>.

En ce qui concerne la notion de « mesures préparatoires », la doctrine précise que « *la Cour de justice a donné une interprétation extensive des termes de la directive 92/85 en considérant qu'elle interdit à l'employeur tant de notifier la décision de licenciement que de prendre cette décision et de poser des actes préparatoires au remplacement de la travailleuse protégée* », « *il s'impose de mettre cette travailleuse à l'abri de tout licenciement fondé sur son état, mais également de tout préparatif d'un tel licenciement. Admettre le contraire et offrir à l'employeur la possibilité de tout mettre en œuvre pour pourvoir au remplacement de la travailleuse enceinte en ayant soin de ne notifier le licenciement qu'après l'échéance de la période de protection reviendrait à ruiner cet objectif* ». Elle poursuit en estimant que « *le juge belge amené à interpréter l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail à la lumière de la directive 92/85 telle qu'interprétée par la Cour devra*

---

<sup>9</sup> C. trav. Mons, 8 août 1996, *Chron. D.S.*, 1997, 486 ; C. trav. Bruxelles, 23 février 2005, *Chron. D.S.*, 2005, 341, note J. JACQMAIN.

<sup>10</sup> Arrêt du 11 octobre 2007, *Paquay*, C-460/06, *J.T.D.E.*, 2007, p. 284 ; *Chr. D.S.*, 2008, p. 304, obs. J. Jacqmain et *J.T.T.*, 2008, p. 53.



*donc en principe considérer, dorénavant, que les “actes tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail” renvoient non seulement à la notification d’un licenciement ou à un acte équipollent à rupture, mais également aux actes préparatoires au licenciement (décision préalable à la notification, démarches pour recruter un remplaçant, voire réorganisation interne de l’entreprise en vue de supprimer le poste occupé par la travailleuse protégée). »<sup>11</sup>*

La charge de la preuve des motifs étrangers à l’état physique de la travailleuse résultant de sa grossesse ou de l’accouchement incombe à l’employeur, y compris la preuve de la sincérité des motifs<sup>12</sup>, ainsi que du lien de causalité entre les faits étrangers et le licenciement<sup>13</sup>. À défaut de précision dans la loi, la preuve des motifs peut être apportée par toute voie de droit.

À la demande de la travailleuse, l’employeur lui donne connaissance des motifs étrangers à l’état physique résultant de la grossesse ou de l’accouchement par écrit. La manière dont une telle requête doit être formulée par la travailleuse est à interpréter de manière souple, et lorsque l’employeur donne suite à cette demande, il ne peut plus invoquer d’autres motifs ultérieurement<sup>14</sup>.

Si le motif invoqué à l’appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions indiquées, ou à défaut de motif, l’employeur doit payer à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail.

Lorsque l’employeur fait état d’un licenciement pour raisons économiques, intervenu dans le cadre d’une réorganisation, d’une restructuration ou encore d’un licenciement collectif, la jurisprudence tend à accepter l’existence d’un motif étranger à l’état de grossesse pour autant toutefois que l’employeur démontre que, confronté à une nécessité de réduire son personnel, il n’a pas choisi de rompre le contrat de la travailleuse, plutôt qu’un autre, en raison de son état de grossesse.

### *Application*

En l’espèce, il n’est pas contesté que Madame M. a informé l’employeur de son état de grossesse en date du 25 avril 2017 et que son congé de maternité a pris fin le 6 novembre 2017, de sorte que la période de protection court du 25 avril 2017 au 6 décembre 2017.

---

<sup>11</sup> A.-V. Michaux, « Arrêts « Paquay » et « Mayr » : la Cour étend la protection contre le licenciement des travailleuses (physiquement ou virtuellement) enceintes », *J.D.E.*, 2008, pp. 146-147.

<sup>12</sup> Voir C. trav. Mons, 21 février 1983, *J.T.T.*, 1983, 121.

<sup>13</sup> Voir à ce sujet C. trav. Liège, 20 décembre 1999, *B.F.A.R.*, 2000, n° 223/224, p. 146.

<sup>14</sup> C. trav. Anvers, 17 janvier 2005, *Chron. D.S.*, 2005, 339.

C'est postérieurement à celle-ci que l'employeur a annoncé sa décision de licenciement à Madame M. le 8 décembre 2017, et le lui a notifié par recommandé en date du 22 décembre 2017.

Par contre, il résulte des éléments produits aux débats que l'employeur a pris durant la période de protection des mesures préparatoires à cette décision : il ressort en effet d'un courriel du 13 octobre 2017 de Madame Y., occupée au sein du service financier de la SA, adressé à Monsieur H. (CFO) et W. (COO – *Responsable des opérations*), Monsieur S. (DRH) et Monsieur C. (*Internal communications manager*) étant placés en copie, que Madame M. figurait sur une liste établie au mois de juin 2017 parmi les travailleurs impactés par la restructuration, et se voyait à nouveau reprise sur une telle liste au moment de l'envoi de ce courriel, dont il était demandé la confirmation aux responsables de l'employeur pour le 16 octobre 2017.

Il revient dès lors à l'employeur de démontrer que la rupture du contrat de Madame M. est étrangère à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

En l'espèce, l'employeur invoque que Madame M. a été licenciée dans le cadre d'un licenciement collectif parce qu'elle répondait aux critères de sélection négociés avec les représentants des travailleurs lors de la négociation du plan social, lesdits critères étant les suivants :

- les personnes absentes de longue durée (> 1 an) ;
- les personnes moins performantes/peu performantes ;
- les personnes dont le profil ne correspondait plus à « V. 3.0 » ;
- les personnes dont la fonction était redondante (en raison de la vente ou de la cessation d'activités).

La cour constate qu'aucun document écrit constatant ledit accord sur ces critères n'est produit aux débats par l'employeur, la CCT du 29 novembre 2017 n'en faisant aucunement état.

Selon l'employeur, Madame M. rentrait dans les catégories « mauvaise performance » et « profil ne correspondant plus à V. 3.0 ».

La cour constate qu'aucun des éléments produits aux débats ne permet de déterminer ce qu'il faut entendre par « personnes dont le profil ne correspond plus à "V. 3.0" ».

Aucun élément objectif ne permet d'autre part de conclure à une « mauvaise performance » de Madame M., dont la cour relève par ailleurs que les prestations de travail pour compte de la SA se sont limitées aux périodes du 1<sup>er</sup> mai au 24 juillet 2017 et du 4 au 22 décembre 2017

(sachant que son licenciement lui sera annoncé le 8 décembre 2017) : aucun avertissement, remarque écrite, entretien d'évaluation ou de performance, n'est notamment produit aux débats.

En appui à sa position, l'employeur fait essentiellement état des procès-verbaux d'audition repris au dossier de l'enquête du CLS de Messieurs S. (*Responsable des achats* et supérieur hiérarchique de Madame M.), H. (*HR Business partner*), et H. (*CFO*), dont la cour observe que seul le premier a pu être le témoin direct du travail de Madame M., et que ces auditions sont intervenues postérieurement au licenciement et au dépôt de plainte de Madame M., soit *in tempore suspecto*.

Lors de son audition par le CLS en date du 12 octobre 2018, Monsieur S. (directeur des ressources humaines de l'employeur) reconnaîtra au demeurant, après avoir déclaré que Madame M. avait été impactée par la restructuration en raison de mauvaises performances, que la société ne disposait pas de documents probants à cet égard.

Au vu de ces éléments, la cour estime 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 M.

Celle-ci peut donc prétendre à l'indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération prévue à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971, dont le montant n'est par ailleurs pas contesté.

L'appel est fondé à cet égard.

c) 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, directive 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<sup>er</sup>) ;
- Une distinction indirecte lorsque le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de la distinction est objectivement justifiée par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires (article 15).

La loi sur le genre, en sa rédaction applicable à l'époque des faits (l'allaitement, l'adoption et la procréation médicalement assistée ont été ajoutés par une loi du 4 février 2020), prévoyait expressément en son article 4, § 1<sup>er</sup> qu'une *« distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe. »*

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 sexe<sup>15</sup>.

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, tel que de 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 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 licenciement<sup>16</sup>.

En cas de discrimination, une demande d'indemnisation peut être entamée par la victime et par l'institut (article 23 de la loi sur le genre), avec possibilité d'astreinte ou de publication de la décision judiciaire (article 25, § 3, de la loi sur le genre).

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

*« § 1er. 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<sup>er</sup> sont fixés comme suit :*

*1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixée à un montant de 650 euros ; ce montant est porté à 1300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telle la gravité particulière du préjudice moral subi.*

*2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération*

---

<sup>15</sup> 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 / Handelssog Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark), Chron D.S., 2002, 436 et S.E.W. 2002, 347, note C. TOBLER.

<sup>16</sup> C.J.C.E., 11 octobre 2007 (Paquay), J.T.T., 2008, 53 et Chron. D.S., 2008, 304, note J. JACQUAIN.

*brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute ; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 20, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1° ».*

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 enseignent<sup>17</sup> qu'il ne suffit pas qu'elle allègue de tels faits. Il lui revient de les démontrer.

La loi sur le genre, en ses articles 33, §2 et §3, énonce à titre non exhaustif des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe :

*« Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur le sexe, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :*

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

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

*Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe, 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 ;*

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

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

---

<sup>17</sup> 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.

### Application

La cour estime que Madame M. démontre l'existence de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, en l'espèce :

- L'échange de courriels intervenu les 26 et 27 avril 2017 au sein de la SA à la suite de la communication par Madame M. à l'employeur de son état de grossesse en date du 25 avril 2017, où il peut être constaté qu'est envisagée en raison de cette communication l'éventuelle annulation du contrat de travail de Madame M. :
  - Le 26 avril 2017, Monsieur D., supérieur hiérarchique de Madame M., adresse à Monsieur M. (*Point de contact RH*), Monsieur S. (*Responsable des achats*), Monsieur S. (*DRH*), et Monsieur H. (*CFO*), le courriel suivant :  
*« Elle m'annonce qu'elle est effectivement enceinte de 5 mois. Je lui ai fait part de mon grand étonnement quant à cette information capitale et tardive. Ni Pierre, ni moi, ni même HR n'en avons été informés. »*
  - Alors qu'est envisagée l'annulation du contrat (*« Pouvons-nous annuler le contrat pour cette raison ? Elle commencerait le 1/5 »*), c'est sur base de la motivation suivante que le DRH écarte cette option : *“Le contrat ne peut absolument PAS être annulé. Il s'agit là de cas de « pain bénit pour le Centre pour l'égalité des chances, et ils en parlent TOUJOURS dans la presse. »*
- Concomitamment à son départ en congé de maternité, l'employeur a engagé un nouveau *Procurement Operations Officer* pour une durée indéterminée ;
- La proximité temporelle entre l'annonce à Madame M. de son licenciement (le 8 décembre 2017) et la fin de la période de protection (le 6 décembre 2017) ;
- L'échange de courriels intervenus entre le 15 et le 18 décembre 2017 au sein de la SA à la suite du courriel de Madame M. à son DRH où elle l'interroge quant aux raisons objectives de son licenciement, où l'on peut lire :
  - *« La raison fondamentale est une question de confiance »* (courriel de Monsieur H. (*CFO*) à Monsieur C. (*CEO*)).
  - *« cette dame a été — comme elle le mentionne à juste titre — licenciée après son retour de congé de maternité. Bien qu'elle n'y fasse pas référence dans son courriel, elle soupçonne que sa grossesse, et plus précisément le fait qu'elle n'ait pas mentionné sa grossesse au moment de la signature du contrat, est la véritable raison de son licenciement. V. doit à tout prix éviter d'invoquer ce motif pour justifier son licenciement. »* (courriel de Monsieur H. (*Interim HRBP*) au DRH de la SA).

À cet égard et pour autant que de besoin, la cour rappelle que la jurisprudence de la Cour de justice et la jurisprudence belge relatives à l'interdiction de discriminer prévue aux articles 14, § 1<sup>er</sup>, de la 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 (qui fusionne les directives 76/207/CE, 86/378/CE, 75/117/CEE et 97/80/CE, visées par l'article 2 de la loi du 10 mai 2007) et 19 de la loi sur le

genre, s'opposent au licenciement d'une travailleuse pour cause de grossesse lorsqu'elle a omis d'informer son employeur de son état de grossesse, alors même qu'elle en avait connaissance au moment de la conclusion dudit contrat de travail<sup>18</sup>.

La présomption de discrimination 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'employeur n'invoque aucune exigence professionnelle essentielle et déterminante de nature à justifier la discrimination présumée.

Pour le surplus, la cour a déjà indiqué ci-dessus que l'employeur échoue à démontrer que la rupture du contrat de Madame M. est étrangère à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

Le licenciement de Madame M. constitue donc une discrimination directe sur base du sexe.

Rien ne démontre par ailleurs qu'elle aurait également été licenciée en l'absence de discrimination.

La cour relève au contraire que :

- Madame M. a été engagée par l'employeur postérieurement à l'annonce par celui-ci de son intention de procéder à un licenciement collectif dans le cadre d'une restructuration ;
- Il n'est pas contesté que le service dans lequel Madame M. était occupée, et où elle fut la seule à être licenciée dans le cadre de la restructuration de l'employeur, était en pénurie de personnel, et que les candidats à la fonction étaient difficiles à trouver.

En tout état de cause, la cour observe que l'employeur ne demande pas qu'il soit fait application de la sanction minimale de 3 mois de rémunération prévue par l'article 23, § 2, de la loi sur le genre.

Madame M. 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.

L'employeur sera également condamné à payer à l'institut une somme de 1 € symbolique à titre de dédommagement, la cour estimant à cet égard que le fait que conformément aux dispositions de l'article 34 de la loi du 10 mai 2007, l'institut ait compte tenu de sa mission

---

<sup>18</sup> C.J.C.E., 4 octobre 2001, *Tele Danmark*, aff. C-109/00, *Rec.*, 2001, I, p. 6993 ; C. trav. Liège, 22 mars 1972, *J.T.T.*, 1974, p. 184



légale et de ses compétences, le droit d'ester en justice et ait un intérêt à intervenir dans le cadre de la présente procédure en vue d'obtenir la reconnaissance d'une discrimination sur la base du sexe, est insuffisant à justifier la demande d'obtention d'un montant de 1 300 € par analogie sur l'indemnisation que la victime peut réclamer sur base de l'article 23, § 2, 1° de la loi sur le genre, à défaut de justifier l'existence d'un préjudice et son étendue.

En conclusion et en synthèse, l'appel est fondé à cet égard.

*d) Quant au cumul des deux indemnités égales à 6 mois de rémunération des articles 40 de la loi du 16 mars 1971 et 23 de la loi du 10 mai 2007*

Madame M. s'estime en droit de revendiquer le bénéfice du cumul de l'indemnité de protection contre le licenciement fondé sur la loi du 16 mars 1971 en raison de la maternité et de l'indemnité de protection fondée sur la loi sur le genre du 10 mai 2007.

La cour rappelle que le cumul d'indemnités liées à la rupture du contrat de travail est en principe autorisé, si les deux limites suivantes sont respectées :

- Aucune disposition légale, réglementaire ou conventionnelle n'interdit expressément ce cumul d'indemnités ;
- Et les indemnités obéissent à des finalités distinctes et réparent des dommages distincts.

En l'espèce, ni la loi du 10 mai 2007, ni la loi du 16 mars 1971, ni les directives européennes dont elles constituent la transposition, ni aucune autre disposition n'interdisent expressément ce cumul.

Madame M. soutient que l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 et la loi du 10 mai 2007 poursuivent des objectifs différents. Elle fonde son raisonnement sur la nature différente des finalités poursuivies par l'indemnité de protection de la maternité et l'indemnité pour discrimination sur la base du sexe et donc sur la nature différente des objectifs poursuivis par la directive 92/85/CEE relative à la protection des travailleuses enceintes et des mères des jeunes enfants et 2006/54/CEE 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.

De fait, 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, ce qui protège autant les femmes que les hommes qui constituent deux groupes cibles, et l'indemnité qu'elle porte a pour finalité de compenser le préjudice résultant d'une telle discrimination.

La loi du 16 mars 1971 a elle pour objet la protection des femmes enceintes par l'amélioration du milieu de travail en ce qui concerne leur sécurité et leur santé, l'interdiction de licenciement visant à les prémunir des effets dommageables que pourrait

avoir un licenciement pour des raisons liées à leur état de grossesse sur leur situation physique et psychique ainsi qu'il ressort des considérants de la directive 92/85, et l'indemnité qu'elle porte en son article 40 a pour finalité de compenser le préjudice résultant du licenciement pendant une période de protection due à l'état de grossesse.

À l'estime de la cour, les dommages qu'elles réparent sont à tout le moins partiellement distincts sous l'angle moral. La violation de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 et celle de la loi du 10 mai 2007 ont certes toutes deux entraîné le licenciement de Madame M., mais le préjudice moral subi suite au licenciement en raison de son état de grossesse d'une part, et celui subi à la suite de la discrimination fondée sur le sexe d'autre part, ne coïncident pas, s'agissant d'atteintes différentes à l'intégrité personnelle de Madame M.<sup>19</sup>

Il sera dès lors fait droit à la demande de bénéfice du cumul des deux indemnités forfaitaires.

e) Quant au cumul des indemnités réclamées par Madame M. dans le cadre de la présente procédure avec les avantages obtenus par elle dans le cadre du plan social

L'employeur conteste le cumul des indemnités réclamées par Madame M. dans le cadre de la présente procédure avec la prime extra-légale payée dans le cadre du plan social, soit un montant non contesté de 2 404,02 €.

La cour constate que l'article 10.2 de la CCT du 29 novembre 2017 prévoit explicitement que :

*« Les avantages repris dans la présente convention ne sont pas cumulables avec les avantages que les travailleurs pourraient éventuellement obtenir par la voie judiciaire sur base des dispositions légales, réglementaires ou d'autres dispositions impératives en vigueur portant sur la cessation du contrat de travail, pour autant que la présente convention collective de travail soit correctement appliquée par V. En conséquence, le travailleur qui se verrait reconnaître, par voie judiciaire, le droit à d'autres avantages, ne peut bénéficier des avantages repris dans la présente convention collective de travail et devra restituer à V. ce qu'il a reçu en application de celle-ci. »*

Il sera dès lors fait droit à la demande reconventionnelle de l'employeur à cet égard.

f) Quant aux documents sociaux et fiscaux

---

<sup>19</sup> Dans le même sens, s'agissant d'une hypothèse de cumul d'indemnités de protection fondées sur la loi sur le genre du 10 mai 2007 d'une part, et sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination d'autre part, C. trav. Anvers, 28 juin 2021, RG n° 2020/AA/417, et Trib. trav. Liège (div. Dinant) (vac.), 11 août 2017, RG n° 16/294/A, *Chron. D.S.*, 2018, 242.

Madame M. sollicite la condamnation de l'employeur à lui délivrer les documents sociaux et fiscaux correspondants aux indemnités qu'elles réclament en la présente procédure, sous peine d'astreinte.

Cette demande étant le corollaire de celles auxquelles il a été fait droit ci-dessus, il y sera également fait droit ainsi qu'il sera dit au dispositif du présent arrêt.

*g) Quant à la demande d'autorisation de la publication et de la diffusion du présent arrêt*

Parmi les dispositifs de protection de la loi sur le genre du 10 mai 2007, son article 25, § 3 prévoit la possibilité de prescrire l'affichage de la décision ou d'un résumé de celle-ci, pendant un délai déterminé, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et d'ordonner la publication ou la diffusion de ladite décision ou du résumé de celle-ci par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant.

Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

En l'espèce, Madame M. et l'institut demandent que soient ordonnées :

- la publication de l'arrêt à intervenir, après suppression de toutes les données permettant l'identification des parties, pendant un délai d'un mois, dans un endroit de l'entreprise facilement accessible ;
- ainsi que sa diffusion :
  - par courriel à l'ensemble des travailleurs de l'employeur eu égard à la généralisation du télétravail à la suite de la crise de la Covid-19 ;
  - et par la voie de journaux nationaux et locaux.

L'employeur s'oppose à cette demande en raison de la production de courriels privés en violation de la loi du 13 juin 2005 sur les communications électroniques, obtenus de manière irrégulière et en violation des droits de la défense, au motif que cette mesure de publicité pourrait porter atteinte au droit à la vie privée des personnes concernées.

La cour a déjà indiqué *supra* que la communication des courriels litigieux, dont aucun n'était à proprement parler strictement privé, par le CLS à l'institut était légale, et que celui-ci tout comme Madame M. en avaient pris connaissance de manière régulière et légitime.

Pour le surplus, la cour estime que la mesure de publicité sollicitée est de nature à constituer une forme d'information pour le citoyen lui donnant l'occasion de mieux connaître ses droits et d'en exiger le respect. En outre, la publication comporte un effet dissuasif.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> En ce sens, C. trav. Bruxelles, 28 août 2009, *Chron. D.S.*, 2010, 260 ; Trib. trav. Gand, 26 mars 2007, *Chron. D.S.*, 2008, 28.

Il sera dès lors fait droit à cette demande, ainsi qu'il sera précisé au dispositif du présent arrêt.

*h) 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'employeur étant la partie succombante, il sera condamné aux dépens des deux instances de Madame M. et de l'institut, 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,

Déclare l'appel recevable et fondé ;

Réforme le jugement dont appel ;

Dit pour droit que Madame M. a été la victime :

- D'une violation par l'employeur de la protection de la maternité contre le licenciement prévue par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ;
- D'une violation par l'employeur de la protection contre la discrimination entre les femmes et les hommes de la loi du 10 mai 2007 ;

Par conséquent, condamne l'employeur à payer :

- À Madame M., la somme brute de 25 412,76 € à titre d'indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération brute fondée sur l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 16 octobre 2017 ;
- À Madame M., la somme brute de 25 412,76 € à titre d'indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération brute fondée sur l'article 23 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 16 octobre 2017 ;
- À l'institut, la somme de 1 € fixée symboliquement à titre de dommages et intérêts pour violation par l'employeur de la protection contre la discrimination entre les femmes et les hommes de la loi du 10 mai 2007 ;

Ordonne la compensation judiciaire des indemnités dont le droit a été reconnu ci-dessus à Madame M. à charge de l'employeur, avec la somme de 2 404,02 € lui ayant été payée par l'employeur dans le cadre du plan social à titre de prime extra-légale ;

Condamne l'employeur à délivrer à Madame M. les documents sociaux et fiscaux correspondants, sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard et par document manquant à défaut de leur délivrance dans les 30 jours suivant la signification du présent arrêt ;

Ordonne la publication pendant un jour, aux frais de l'employeur, du présent arrêt, après suppression de toutes les données permettant l'identification des parties et dans une police de caractères de même taille que celle utilisée pour les articles rédactionnels des journaux, dans les journaux « Le Soir », « La Libre Belgique » et « L'Avenir », dans un délai d'un mois à compter de sa signification ;

Ordonne dans les mêmes conditions la diffusion du présent arrêt par courriel à l'ensemble des travailleurs de l'employeur, ainsi que son affichage pendant un mois dans un endroit de l'entreprise facilement accessible ;

Condamne l'employeur à payer à Madame M. et à l'institut les dépens des deux instances, liquidés à 3 000 € d'indemnité de procédure en première instance et 3 250 € d'indemnité de procédure en degré d'appel, ainsi qu'à la somme de 40 € à titre de contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Claude DEDOYARD, conseiller faisant fonction de président,  
Jean-Luc DETHY, conseiller social au titre d'employeur,  
Nicolas DINSART, conseiller social au titre d'employé, qui est dans l'impossibilité de signer le  
présent arrêt au délibéré duquel il a participé (art. 785 du Code judiciaire)  
Assistés de Christelle DELHAISE, greffier

Christelle DELHAISE,

Jean-Luc DETHY,

Claude DEDOYARD,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 6-B de la Cour du  
travail de Liège, division Namur, Place du Palais de Justice 5 à 5000, Namur, le 3 novembre  
2022, où étaient présents :

Claude DEDOYARD, conseiller faisant fonction de président,  
Assisté de Christelle DELHAISE, greffier

Christelle DELHAISE,

Claude DEDOYARD,