



Numéro de répertoire : 2023/ 14894
Date du prononcé : 12 DEC. 2023
Numéro de rôle : 21/2307/A
Matière : contrat de travail employé
Type de Jugement : définitif contradictoire
Liquidation au fonds : NON (loi du 19 mars 2017)
Fiche 780/1 : 792.2

Expédition

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

**Tribunal du travail francophone de
Bruxelles
2^e chambre
Jugement**

EN CAUSE :

Madame Evelyne [REDACTED], RN: [REDACTED]
domiciliée [REDACTED],
partie demanderesse,
comparaissant personnellement et assistée par Me France LAMBINET loco Me Steve GILSON, avocats ;

CONTRE :

Société des Transports [REDACTED]
[REDACTED], BCE: [REDACTED],
dont le siège social est situé [REDACTED]
partie défenderesse,
comparaissant par Me Gaelle WILLEMS, avocate ;

1. LA PROCÉDURE

1.

Le Tribunal a fait application de la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire et de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire. Les parties ont comparu et n'ont pas pu être conciliées à l'audience publique du 30 octobre 2023. Les parties ont donc été entendues en leurs plaidoiries qui ont été reprises *ab initio*. L'affaire a ensuite été prise en délibéré lors de la même audience.

2.

Le Tribunal a pris en considération dans son délibéré les pièces inventoriées au dossier de la procédure, et notamment :

- ❖ le jugement prononcé le 9 mai 2023 et les actes de procédure y visés ;
- ❖ les conclusions après réouverture des débats de la [REDACTED] enregistrées électroniquement au greffe le 8 août 2023 ;
- ❖ les conclusions après réouverture des débats de Madame [REDACTED] enregistrées électroniquement au greffe le 6 septembre 2023 ;
- ❖ les conclusions additionnelles et de synthèse après réouverture des débats de la [REDACTED] enregistrées électroniquement au greffe le 28 septembre 2023 ;
- ❖ les dossiers de pièces déposés par les parties.

II. LE JUGEMENT DU 9 MAI 2023**3.**

Par son jugement du 9 mai 2023, après avoir déclaré la demande recevable, le Tribunal a, avant dire droit :

- ❖ **condamné la** [REDACTED] **à déposer au dossier de la procédure une copie des documents suivants, lesquels doivent être certifiés conformes par un organe ou une personne habilité(e) à cet effet au sein de la** [REDACTED]
 - a) l'offre d'emploi diffusée en interne par la [REDACTED] en 2016 concernant la nouvelle fonction de « BUSINESS ADVISOR au sein de la SUFS OPERATIONS » ;
 - b) l'offre d'emploi diffusée en externe par la [REDACTED] en 2016 concernant la nouvelle fonction de « BUSINESS ADVISOR au sein de la SUFS OPERATIONS » ;
 - c) le descriptif de fonction initialement déterminé par la [REDACTED] en 2016 relatif à la fonction de « BUSINESS ADVISOR au sein de la SUFS OPERATIONS » ;
 - d) le descriptif de fonction, tel qu'il a été adapté par la [REDACTED] en 2017, relatif à la fonction de « BUSINESS ADVISOR au sein de la SUFS OPERATIONS » ;
 - e) le(s) document(s) tracé(s) entre le 29 mars 2017 et le 7 juin 2017 reprenant le refus de validation par la Direction générale de la désignation de Madame [REDACTED] en tant que « BUSINESS ADVISOR au sein de la SUFS OPERATIONS » et les motifs de ce refus ;
 - f) et/ou, en cas d'impossibilité de communiquer tout ou partie de ces documents, une attestation sur l'honneur faisant état de cette impossibilité et en précisant les raisons, établie et signée par un organe ou une personne habilité(e) à cet effet.

- ❖ **condamné la** [REDACTED] **et Madame** [REDACTED] **à déposer au dossier de la procédure une copie des documents suivants :**
 - a) le courrier du 7 octobre 2020 de la [REDACTED] adressé à UNIA auquel se réfère le courrier d'UNIA en réponse du 14 janvier 2021, ce dernier étant repris en pièce 14 du dossier de Madame [REDACTED] ;
 - b) le courrier du 17 janvier 2019 de la STIB adressé à UNIA auquel se réfère le courrier d'UNIA en réponse du 17 juillet 2020, ce dernier étant repris en pièce 14 du dossier de Madame [REDACTED] ;
 - c) le courrier du 6 décembre 2018 d'UNIA adressé à la STIB ainsi que la réponse de la [REDACTED] à UNIA, échange de courriers auquel il est fait référence dans le courrier d'UNIA daté du 17 juillet 2020 repris en pièce 14 du dossier de Madame [REDACTED] ;
 - d) et/ou, en cas d'impossibilité de communiquer tout ou partie de ces documents, une attestation sur l'honneur faisant état de cette impossibilité et en précisant les raisons, établie et signée par un organe ou une personne compétent(e) à cet effet.

- ❖ ordonné au Centre Interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, UNIA, dont le siège social est sis rue Royale 138 à 1000 BRUXELLES de déposer, au dossier de la présente procédure : les éléments pertinents du dossier en cause de la [REDACTED] et de Madame Evelyne [REDACTED] suite au signalement de faits de discrimination par cette dernière (référence : DOS-18-00950), éléments si nécessaires expurgés d'éléments confidentiels.

III. RAISONNEMENT DU TRIBUNAL

III.1. Discrimination sur base de l'état de santé et du handicap

4.

Madame [REDACTED] estime avoir été victime d'un traitement discriminatoire lié à son état de santé voire à son handicap. Elle ne développe cependant pas l'argumentation liée au handicap. L'hypothèse est celle d'une discrimination directe.

Dans ces conditions, il incombe à Madame [REDACTED] de démontrer que sa situation correspond aux notions légales « *d'état de santé actuel et futur* » ou de « *handicap* » tel que défini aux paragraphes 50 et 51 du jugement prononcé par le Tribunal le 9 mai 2023 (première condition). Par ailleurs, il lui incombe de démontrer des faits permettant de présumer que le rejet de sa promotion constitue un traitement plus défavorable par rapport à une autre personne se trouvant dans une situation comparable et que ce rejet a été décidé en raison d'un motif illicite, à savoir en l'espèce son état de santé ou son handicap (deuxième condition).

5.

Quant à la première condition, il n'est pas contesté ni contestable que Madame P [REDACTED] souffre d'une maladie chronique articulaire responsable d'arthralgies périphériques. Il n'est pas non plus contesté qu'elle en a informé sa hiérarchie le 25 juin 2015 en soulignant dans ce cadre¹ : « (...) *Le diagnostic est actuellement celui d'une polyarthrite. Il s'agit d'une maladie grave, invalidante et évolutive. (...) Cela expliquerait les différents « pépins » de santé qui sont venus s'ajouter aux douleurs articulaires (inflammation de l'œil, bronchite, ...)* ».

La notion légale « *d'état de santé actuel et futur* », applicable au moment des faits litigieux, est donc rencontrée, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté.

6.

Quant à la deuxième condition, le Tribunal estime que Madame [REDACTED] apporte des éléments de preuve permettant de présumer l'existence d'une discrimination liée à son état de santé à l'occasion du fait qu'elle n'a pas été promue à la fonction de « *BUSINESS ADVISOR au sein de la SUFS OPERATIONS* ». Elle démontre en effet des éléments qui révèlent que sa situation de victime du traitement défavorable est comparable avec la situation d'une personne dite de référence. En d'autres termes, elle prouve qu'à l'exception de son état de santé, elle se trouve dans une situation

¹ Dossier Madame : pièce 4.

comparable à celle de ses collègues, ce qui permet de révéler que seul le critère de l'état de santé explique la différence de traitement, à savoir le rejet de sa promotion. Quant à la preuve, le Tribunal examine successivement ci-après les éléments mis en exergue par Madame [REDACTED] :

6.1.

Le Tribunal considère tout d'abord que l'adoption d'une nouvelle directive, portant sur l'approbation par la Direction générale de la [REDACTED]² de chaque promotion d'un cadre de direction, n'est pas liée au processus de promotion de Madame [REDACTED] pour les motifs suivants³ :

- ❖ cette directive a été diffusée par Madame [REDACTED] Director Talent & HR Business Partners, dans un courriel adressé le 23 décembre 2016 à de nombreux intervenants de la [REDACTED] Business Partners, Evaluation skill centre ainsi qu'à d'autres intervenants dans le processus de recrutement ;
- ❖ l'application généralisée de cette directive est démontrée par l'objet de ce courriel du 23 décembre 2016 « *promotion cadres de direction* » et sa formulation : « (...) *Je propose que nous réfléchissions avec le staff T&BP à un moyen le plus efficace possible pour prendre en compte cette nouvelle contrainte : envoi d'un mail avec les demandes hebdomadaires, profiter des face to face de Frédéric avec la DG etc ? Nous vous tiendrons au courant du résultat de nos cogitations / toute bonne idée est la bienvenue ! (...)* » ;
- ❖ cette directive a été donnée le 23 décembre 2016, soit au début du processus de sélection pour la fonction de « BUSINESS ADVISOR au sein de la SUFS OPERATIONS » ;
- ❖ cette directive généralisée a été confirmée à l'issue du processus de sélection à Monsieur [REDACTED] par courriel du 21 avril 2017⁴.

6.2.

Par contre, les éléments suivants constituent un faisceau d'indices clairs, précis et concordants permettant de présumer l'existence d'une discrimination liée à l'état de santé de Madame [REDACTED] :

- ❖ Au contraire de toutes les phases préalables de la procédure de sélection, les échanges relatifs au refus de promotion de Madame [REDACTED] par la Direction générale ont eu lieu oralement, ce qui induit un manque de transparence.
- ❖ Les motifs du refus de promotion de Madame [REDACTED] invoqués par la Direction générale de la [REDACTED] manquent également de transparence : « *l'opérationnalité* » de Madame [REDACTED] a, apparemment, été au cœur des débats, sans que les contours de cette notion ne soient encore aujourd'hui établis.

² Au moment des faits litigieux, la Direction générale de la [REDACTED] était représentée par Monsieur [REDACTED] et par Monsieur [REDACTED]

³ Dossier [REDACTED] pièce 6.

⁴ Dossier [REDACTED] pièce 5.

- ❖ Des deux candidatures déposées pour occuper le poste de « BUSINESS ADVISOR au sein de la SUFS OPERATIONS », Madame [REDACTED] était la dernière en lice quand son dossier a été présenté à l'approbation de la Direction générale⁵.

A cet égard, la [REDACTED] manque à tout le moins de précision quand elle indique dans son courrier du 17 janvier 2019 à UNIA⁶, qu'« aucun des candidats au poste de « Business Advisor » n'avait été retenu pour le poste » de sorte que ceci démontrerait l'absence de discrimination.

En effet, l'autre candidat, Monsieur [REDACTED], a été écarté du processus de recrutement avant que sa candidature n'ait pu être soumise à l'approbation de la Direction générale de la [REDACTED]

Cette situation est donc totalement différente de celle de Madame [REDACTED] qui aurait exercé la fonction litigieuse si la Direction générale de la [REDACTED] n'avait pas refusé sa candidature. Ceci apparaît en effet très clairement du courriel du 29 mars 2017 de Monsieur [REDACTED] du courriel de Monsieur [REDACTED] du 21 avril 2017, des échanges avec Madame [REDACTED] du 20 avril 2017 ou encore du courriel de Monsieur [REDACTED] du 23 juin 2017 ayant confirmé avoir adressé à l'époque le dossier de validation relatif à la candidature de Madame [REDACTED]⁷.

- ❖ Le jour même de l'annonce par Monsieur [REDACTED] du fait que la Direction générale de la [REDACTED] n'a pas retenu sa candidature, soit le 7 juin 2017, Madame [REDACTED] a sollicité ce qui suit, non sans avoir souligné avoir réussi toute la procédure de sélection et avoir accepté le poste qui lui a été proposé⁸ : « (...) je souhaite recevoir par écrit les motifs qui sous-tendent cette décision. Il s'agit d'une décision qui impacte ma carrière au sein de l'entreprise. Dans le cadre d'une relation de travail saine, je souhaite pouvoir comprendre en quoi ma candidature a été réévaluée négativement et sur quelles bases. Cela dans le but de me permettre d'envisager sereinement les suites que je souhaite donner à ma carrière au sein de l'entreprise ».

C'est pourtant uniquement trois mois plus tard, soit le 25 septembre 2017 qu'il a été répondu pour la première fois par écrit à Madame [REDACTED]⁹.

- ❖ Dans son courrier à UNIA du 17 janvier 2019, Monsieur [REDACTED] précise¹⁰ (le Tribunal souligne) : « (...) Nous nous permettons donc de vous renvoyer aux correspondances tenues avec le conseil de Madame [REDACTED] et en particulier à nos e-mails du 25 septembre 2017 et 1^{er} mars 2018. Nous les tenons à votre disposition si jamais Madame [REDACTED] ne vous les avait pas communiqués.
Ces e-mails expliquent en détail la situation : le fait qu'aucun des candidats au poste de « Business Advisor » n'avait été retenu pour le poste, le fait que – au

⁵ Dossier [REDACTED] pièces II.6. à II.8.

⁶ Dossier [REDACTED] pièce II.13.

⁷ Dossier [REDACTED] pièces II.6 à II.8.

⁸ Dossier Madame : pièce 5H.

⁹ Dossier Madame : pièce 7.

¹⁰ Dossier UNIA.

contraire de ce qui est invoqué – la ████████ n'a jamais indiqué que Madame ████████ avait des faiblesses au point de vue opérationnel mais bien que les aspects plus opérationnels de la fonction n'avaient pas été vérifiés au cours de son assessment (mitigé), le déroulé du processus etc. (...) ».

Or dans son attestation du 5 juillet 2023, qu'il convient au demeurant de prendre avec circonspection vu la qualité de Directeur général¹¹ de Monsieur ████████ ce dernier, après avoir précisé ce qu'il faut entendre par 'opérationnalité', indique (le Tribunal souligne)¹² : « *il nous a semblé que Evelyne ████████ ne disposait pas de ces aptitudes et nous avons donc jugé qu'elle ne conviendrait pas pour ce poste. Elle avait indiqué qu'elle ne voulait plus diriger du personnel de terrain et qu'elle n'aimait pas le contact avec les organisations. (...) ».*

Les motifs invoqués par la STIB à l'appui du refus de la candidature de Madame P██████ ont donc varié à travers le temps et manquent manifestement de cohérence et de transparence.

- ❖ Dans son courrier du 17 janvier 2019, la ████████ indique que les assessments n'ont pas testé « l'opérationnalité » de Madame ████████ de sorte que sa candidature ne pouvait être retenue. Une telle position est peu compréhensible en la présente cause :
 - Comment justifier qu'un processus de recrutement ayant duré de nombreux mois soit écarté car l'opérationnalité de la candidate, s'agissant d'une qualité parmi d'autres, n'a pas été testée alors qu'il suffisait de lui faire réaliser un assessment complémentaire ?
 - Il en va d'autant plus ainsi que Madame ████████ peut se targuer d'une expérience de plusieurs années au sein de la ████████ en ayant exercé avec succès plusieurs fonctions à responsabilités au sein de la division « opérations »¹³.
- ❖ Dans son courrier du 1^{er} mars 2018, la ████████ justifie pour la première fois l'évincement de la candidature de Madame ████████ notamment en raison d'une exigence de polyvalence (pouvoir remplacer au pied levé ses collègues directs ...)¹⁴.
 - C'est *a posteriori* que cette condition a été précisée par la ████████
 - Il n'est au demeurant pas précisé en quoi Madame ████████ n'aurait pas pu répondre à cette condition de polyvalence. Le Tribunal note que Madame ████████ elle-même précisait, sans être contredite, dans un courriel du 18 novembre 2016, soit au début du processus de recrutement¹⁵ : « (...) Depuis la création de Field Support, j'ai pu participer à différents projets et j'ai pu exercer d'autres fonctions ad interim. J'ai trouvé très intéressant de pouvoir

¹¹ C. trav. Bruxelles, 12 mars 2013, R.G. n° 2011/AB/73, www.juportal.be ; C. trav. Bruxelles, 24 novembre 2014, R.G. n° 2013/AB/1.230, www.terralaboris.be.

¹² Dossier ████████ pièce II.10.

¹³ Dossier ████████ pièce II.15.

¹⁴ Dossier Madame : pièce 7.

¹⁵ Dossier Madame : pièce 5A.

me plonger dans d'autres matières et de développer une connaissance plus transversale de l'entreprise et de ses équipes. Le positionnement de « conseiller/consultant interne » que cette fonction pourrait recouvrir correspond bien au stade actuel de ma vie professionnelle. (...) ».

- ❖ Alors que selon la STIB, la candidature de Madame [REDACTED] a été écartée en raison tantôt du fait que son opérationnalité n'a pas été testée, tantôt du fait qu'elle n'était pas opérationnelle, il est surprenant de constater, de l'aveu même de la [REDACTED] dans son courrier du 17 janvier 2019, que « *la publication du poste en juillet 2016 (publication restée jusqu'au 31/03/2017) est strictement identique à celle publiée le 31/07/2017, sans aucune nouvelle condition. La connaissance de la seconde langue nationale, ainsi que l'expérience dans le domaine des relations paritaires y sont déjà mentionnés dans la publication de juillet 2016. (...) » :*

 - Comment justifier que le côté « opérationnel » de la fonction n'ait pas été mis en évidence à l'occasion de la seconde publication ?
 - Aucun élément objectif ne vient au demeurant confirmer que « *l'opérationnalité* » aurait été exigée et testée lors de la seconde publication.

- ❖ Il n'est pas crédible de soutenir, comme le fait la [REDACTED] dans ses conclusions après réouverture des débats, que Madame [REDACTED] ne voulait plus diriger du personnel de terrain et qu'elle ne supportait pas la pression des syndicats.

 - La fonction de « BUSINESS ADVISOR au sein de la SUFS OPERATIONS » impliquait en effet nécessairement de telles responsabilités comme cela ressort de la définition de fonction. Par ailleurs, le premier assessment relatif à Madame [REDACTED] indique : « *elle voit bien les différentes dimensions de la fonction* »¹⁶.
 - Pour le surplus, malgré quelques réserves émises par l'évaluateur de cet assessment (« *point +/- de la candidature* ») ayant précisé certains « *risques* » existant à l'estime de ce dernier, Madame [REDACTED] a pu poursuivre la procédure jusqu'à l'étape ultime de l'approbation de sa candidature par la Direction générale, sachant que sa candidature était retenue jusqu'alors. Enfin, le Tribunal relève que cet assessment n'a pas été soumis pour commentaires/accord à Madame [REDACTED]

- ❖ C'est uniquement après le courriel de Madame [REDACTED] du 7 juin 2017 et les courriels de son conseil de septembre 2017 sollicitant la motivation de l'évincement de sa candidature et dénonçant ensuite une discrimination dans le chef de Madame [REDACTED] que :

 - Monsieur [REDACTED] a tenté de la joindre à trois reprises en novembre 2017 en vue de l'informer « *des grandes lignes de la réorganisation qui se met en place au sein de FS* »¹⁷.

¹⁶ Dossier [REDACTED] pièce 1bis.

¹⁷ Dossier [REDACTED] pièce II.9.

- Monsieur D. [REDACTED], par un courrier du 22 décembre 2017, a expliqué à Madame [REDACTED] la réorganisation de la SA FIELD SUPPORT, tout en soulignant (le Tribunal souligne)¹⁸ : « (...) *Ayant été informé de votre situation personnelle, je voudrais attirer votre attention sur le fait que des fonctions de responsables et de responsables des nouveaux pôles sont ou seront ouverts sur l'intranet de la [REDACTED]. Je vous invite à en prendre connaissance et à poser votre candidature, si votre santé vous le permet. Je suis cependant vous assurer que votre fonction actuelle n'est pas mise en cause. Je vous invite à prendre contact, à votre meilleure convenance, avec mon secrétariat (...) afin de prendre rendez-vous* ».

7.

En conclusion, tous ces éléments constituent un faisceau d'indices clairs, précis et concordants permettant de conclure que Madame [REDACTED] a été victime d'une discrimination fondée sur son état de santé.

En effet, d'un côté, Madame [REDACTED] prouve qu'à l'issue du long processus de recrutement, elle aurait été promue si la Direction générale de la [REDACTED] n'avait pas dû approuver sa promotion et, d'un autre côté, la [REDACTED] ne démontre pas le motif objectif pour lequel elle a été *in extremis* évincée par la Direction générale. Ceci permet de révéler que seul le critère de l'état de santé explique la différence de traitement dont elle a été l'objet.

La demande de condamnation de la [REDACTED] à titre d'indemnité pour discrimination fondée sur la base de l'état de santé est fondée.

8.

Quant au quantum de l'indemnité, la [REDACTED] estime que l'indemnité s'élève tout au plus à 41.474,24€ brut et non à 42.560,24€ brut. Pour ce faire, la [REDACTED] relève que le GSM et l'abonnement [REDACTED] comptabilisés par Madame [REDACTED] dans la base de calcul de son indemnité ne sont pas corrects. Elle relève par ailleurs qu'il y a lieu d'ajouter un euro provisionnel pour l'assurance groupe et maladie complémentaire.

8.1.

Quant à l'assurance groupe et maladie complémentaire, Madame [REDACTED] ne démontre pas l'existence d'une telle assurance.

8.2.

La STIB Indique intervenir à raison de 30€ par mois pour l'usage privé du GSM dans le cadre du système du « split-billing » tandis que Madame [REDACTED] soutient qu'elle disposait d'un avantage rémunérateur en pouvant utiliser le GSM à des fins privées. Elle évalue cet avantage à raison de 30€ par mois.

Le Tribunal constate que les fiches de rémunération de Madame [REDACTED] ne reprennent pas un avantage rémunérateur pour l'usage privatif d'un GSM. Par ailleurs, la STIB produit en pièce 20 de son dossier le contrat de split-billing conclu

¹⁸ Dossier [REDACTED] pièce 9.

avec Madame [REDACTED] duquel il apparaît que le montant de la facture des communications dépassant le forfait de 30€, pris en charge par la [REDACTED] lui est facturé.

A défaut de démontrer l'avantage rémunérateur dont elle se prévaut, Madame [REDACTED] ne peut être suivie sur ce point.

8.3.

La [REDACTED] relève avoir mis à disposition de Madame [REDACTED] un abonnement [REDACTED] estimé par Madame [REDACTED] raison de 150€ par mois pour l'usage privatif, lequel correspond, selon la [REDACTED] à la valorisation de son intervention obligatoire dans les trajets domicile-lieu de travail. La [REDACTED] indique donc qu'il s'agit de frais propres à l'employeur ne devant pas être inclus dans la base de calcul de l'indemnité.

De son côté, Madame P. [REDACTED] soutient, sans être contredite, que l'abonnement mis à disposition par la [REDACTED] est valable tant pour elle que pour ses enfants qui sont encore étudiants et ce, sur tout le territoire belge.

Dans ces conditions, le Tribunal estime qu'il s'agit effectivement d'un avantage rémunérateur qui peut être fixé *ex aequo et bono* à raison de 100€ par mois.

8.4.

En définitive, le montant de la rémunération annuelle de base de Madame [REDACTED] est de 84.148,48€ se décomposant comme suit :

Rémunération fixe : 6.480,35€ x 12 = 77.764,20
Abonnement [REDACTED] 100€ x 12 = 1.200€
Prime de fin d'année : 5.184,28€
TOTAL : 84.148,48€

9.

Il est donc fait partiellement droit à la demande Madame [REDACTED], le montant de son indemnité étant fixé à 42.074,24€ brut, montant définitif.

III.2. Discrimination sur base du sexe

10.

Outre la discrimination sur la base de son état de santé, Madame [REDACTED] estime avoir été victime d'un traitement discriminatoire lié au sexe. L'hypothèse est celle d'une discrimination directe.

11.

Dans ces conditions, Madame [REDACTED] doit démontrer que des faits permettent de présumer que le rejet de sa promotion constitue un traitement plus défavorable par rapport à une autre personne se trouvant dans une situation comparable et que ce rejet a été décidé en raison d'un motif illicite, à savoir en l'espèce son sexe.

12.

Le Tribunal retient ci-avant que Madame [REDACTED] a effectivement fait l'objet d'un traitement plus défavorable par rapport à une autre personne se trouvant dans une situation comparable.

Le Tribunal estime cependant que ce traitement est en lien causal avec son état de santé et non avec son sexe pour les motifs suivants.

La [REDACTED] démontre mener une politique de recrutement des femmes, comme en atteste la diffusion d'une annonce en 2016, soit *in tempore non suspecto*, aux termes de laquelle le recrutement des femmes y est encouragé¹⁹ : « *Même si à la [REDACTED] nous garantissons le traitement équitable des candidats, nous avons également l'ambition d'augmenter le nombre de collègues féminines. C'est pourquoi nous apprécions particulièrement les sollicitations de candidates féminines, pour tout emploi, à tout niveau* ».

Le Tribunal constate que le poste de HR Legal Manager, soit une fonction à responsabilités, était occupé à l'époque des faits litigieux par une femme²⁰.

Par ailleurs, alors que par définition, Madame [REDACTED] est porteuse du critère protégé depuis le premier jour de son engagement, au contraire de ses problèmes de santé, cela ne l'a pas empêchée d'évoluer au sein de la STIB en étant promue notamment en 2012.

Enfin, Monsieur D [REDACTED] dans le cours du processus de recrutement a relevé ce qui suit²¹ : « (...) *La candidature d'E. [REDACTED] est retenue pour la dite fonction ; il n'y a pour elle pas de changement de classe de fonction. Elle est en classe 11 et restera dans cette classe qui est prévue pour cette fonction. Qui plus est une femme !!! Très important comme tout le monde sait, par les temps qui courent !!! Sauf contrordre elle sera donc nommée dans cette fonction* ».

Tous ces éléments permettent de conclure que Madame [REDACTED] n'a pas été victime d'une discrimination fondée sur le sexe.

Sa demande n'est donc pas fondée à ce titre.

III.3. Exécution provisoire – Cantonnement**III.3.1. Position des parties****13.**

La [REDACTED] oppose à ce que le présent jugement soit déclaré exécutoire en soutenant que cette exécution impliquerait pour les parties le fait de devoir entreprendre des démarches administrativement lourdes et coûteuses en cas de réformation par la

¹⁹ Dossier [REDACTED] pièce n° II.2.

²⁰ Dossier [REDACTED] ; pièces II.12 et II.14.

²¹ Dossier [REDACTED] pièce 3.

Cour du travail du présent jugement. Elle sollicite enfin de pouvoir cantonner les sommes auxquelles elle serait condamnée.

Madame s'oppose à cette demande, dès lors que l'exécution provisoire est de droit et qu'aucun motif ne permettrait en l'espèce de s'écarter de ce principe. Quant au cantonnement, elle s'y oppose dès lors que le retard apporté au règlement des sommes auxquelles la serait condamnée l'exposerait à un préjudice grave, s'agissant de sommes importantes.

III.3.2. En droit – Dispositions légales

14.

L'article 1397, alinéa 1^{er} du Code judiciaire dispose : « *Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une.* »

Il est applicable, dans cette version, depuis le 3 août 2017. Sur cette base, la logique préexistant à la loi du 6 juin 2017, selon laquelle il appartenait à la partie sollicitant l'exécution provisoire de la justifier, est inversée : c'est désormais à la partie qui s'oppose à l'exécution provisoire qu'il revient de démontrer qu'il existe de justes motifs de s'en écarter.

Sauf exception prévue spécialement par la loi – ce qui n'est pas le cas en l'espèce – le juge ne peut donner un effet suspensif à l'appel que par une décision spécialement motivée, singulièrement lorsque l'exécution du jugement risque d'emporter des effets irréversibles ou, à tout le moins, difficilement réversibles²².

15.

Le cantonnement est de droit en cas d'exécution forcée d'une décision judiciaire frappée d'appel en vertu de l'article 1404 du Code judiciaire, le juge ne pouvant y déroger, le cas échéant, que « *si le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave* », selon l'article 1406 du Code judiciaire.

III.3.3. Application en l'espèce

16.

Le Tribunal ne peut retenir l'argument invoqué par la en vue d'écarter l'exécution provisoire du présent jugement, laquelle constitue la règle. Non seulement il n'est pas démontré que l'exécution du présent jugement entraînerait, en cas de réformation en appel, des « *démarches lourdes et coûteuses* » en vue de remettre la situation dans son *pristin* état, mais en outre, faire droit à cette demande

²² F. LEJEUNE, « Simplification de la procédure par défaut et métamorphose de l'appel, pour quelle efficacité ? », in *Le procès civil efficace ? Première analyse de la loi du 19 octobre 2015 modifiant le droit de la procédure civile*, Anthemis – ULB, 2015, 140 ; H. BOULARBAH, *Droit du procès civil*, T.3, Presses Universitaires de Liège, 2019-2020, 10 et s.

reviendrait en définitive à priver d'effet l'article 1397 du Code judiciaire dans un grand nombre de matières, *quod non*.

Ce motif ne peut donc être admis en vue de justifier l'écartement de l'exécution provisoire.

La demande n'est pas fondée.

17.

Quant à l'opposition au cantonnement arguée par Madame [REDACTED] force est de constater que le « préjudice grave » invoqué par cette dernière est inexistant dès lors que les montants en jeux ne sont pas des rémunérations mais bien des indemnités. Or elle ne démontre pas en quoi le défaut de paiement de ces indemnités lui causerait un préjudice.

La demande n'est pas fondée.

III.4. Les dépens

III.4.1. Position des parties

18.

Chacune des parties sollicite à titre principal la condamnation de l'autre aux dépens. A titre subsidiaire, conformément à l'article 1017 alinéa 4 du Code judiciaire, elles sollicitent que les dépens soient compensés. A titre infiniment subsidiaire, Madame P [REDACTED] sollicite la réduction de l'indemnité de procédure à laquelle elle serait condamnée au minimum tenant compte du fait que le présent dossier ne présente aucune complexité.

III.4.2. En droit – Dispositions légales

19.

Selon le 1^{er} alinéa de l'article 1017 du Code judiciaire, « *tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé (...)* ». Toutefois, le dernier alinéa de cet article précise que « *les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, notamment si les parties succombent respectivement sur quelque chef.* »

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, cette disposition trouve à s'appliquer non seulement lorsque les parties ont formé des demandes réciproques l'une contre l'autre (demande principale et demande reconventionnelle), mais également lorsque le défendeur est débouté de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé à l'encontre de la demande principale dirigée contre lui²³. La compensation des dépens permet par ailleurs « *une allocation discrétionnaire par le juge des frais du procès*

²³ H. BOULARBAH, « Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure », in *Actualités en droit judiciaire*, C.U.P., volume 145, Larcier, 2013, p. 352 et 353.

entre les différentes parties » et offre ainsi au juge un « important pouvoir modérateur et régulateur »²⁴.

III.4.3. Application en l'espèce

20.

Madame [REDACTED] a obtenu partiellement gain de cause à raison d'une de ses demandes, tandis que la [REDACTED] a succombé à sa demande s'opposant à l'exécution provisoire du présent jugement.

21.

Le Tribunal décide donc de compenser comme suit les dépens entre les parties :

- Les dépens de la [REDACTED] lui sont délaissés.
- Les dépens revenant à Madame [REDACTED] charge de la [REDACTED]
 - o Indemnité de procédure, liquidée par Madame [REDACTED] à 4.500€, à raison de 1/2, soit 2.250€

IV. DECISION DU TRIBUNAL

Statuant contradictoirement et après réouverture des débats,

LE TRIBUNAL,

Déclare les demandes de Madame [REDACTED] recevables et partiellement fondées dans les limites suivantes.

Condamne la [REDACTED] payer à Madame [REDACTED] la somme de 42.074,24€ brut à titre d'indemnité pour discrimination fondée sur l'état de santé, à majorer des intérêts légaux, compensatoires et judiciaires.

Compense les dépens comme suit entre les parties :

- les dépens de la [REDACTED] sont délaissés.
- les dépens revenant à Madame [REDACTED] charge de la [REDACTED]
 - o indemnité de procédure de 2.250€.

Déboute Madame [REDACTED] et la [REDACTED] surplus de leurs demandes.

²⁴ Idem, p. 352 et p. 354.

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

Géraldine MASSART,
Vincent HELLEPUTTE,
GUY MONNIER,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du **12 DEC. 2023** à laquelle était présent :

Géraldine MASSART, Juge,
assistée par Ikrame AL MOLAHEDE, Greffière.

~~Greffière,~~ Juges sociaux / Juge.

~~I.A. MOLAHEDE~~ / ~~V.HELLEPUTTE~~ & ~~G.MASSART~~