



numéro de répertoire 2021/
date du jugement <u>22/10/2021</u>
numéro de rôle R.G. : 20/ 1810/ A

ne pas présenter à l'inspecteur

expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Sixième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur L. , inscrit au RN sous le numéro ..., domicilié rue

Partie demanderesse,
ayant comme conseil Maître ROBIDA Stéphane, avocat, à 4100 BONCELLES, Route du Condroz 61-63, et ayant comparu par Maître REYNKENS Lucie, avocat

Contre :

La s.c. M., immatriculée à la BCE sous le numéro 0429.783.244, dont le siège social est établi rue Ernest Solvay, 27 à 4000 LIÈGE

Partie défenderesse,
ayant comme conseil Maître LACOMBLE Jean-Paul, avocat, à 4031 ANGLEUR, Square des Conduites d'Eau 7/8, bat. H, et ayant comparu par Maître CLUYDTS Sarah, avocat

Indications de procédure

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance et son annexe déposées au greffe le 8 juin 2020 ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue par la 1^{ère} chambre du Tribunal de céans le 6 octobre 2020 ;
- les conclusions de la s.c. M. reçues au greffe le 7 décembre 2020 ;
- les conclusions de M. L. reçues au greffe le 5 février 2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la s.c. M. reçues au greffe le 8 avril 2021 ;
- les conclusions de synthèse de M. L. reçues au greffe le 7 juin 2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la s.c. M. reçues au greffe le 3 août 2021 ;
- le dossier de la s.c. M. reçu au greffe le 18 août 2021 ;
- le dossier de M. L. déposé à l'audience du 24 septembre 2021.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **24 septembre 2021**.

I. OBJET DE L'ACTION

Par requête du 8 juin 2020, M. L. poursuit la condamnation de la s.c. M. à lui payer la somme de 1 € provisionnel à titre de dommages et intérêts sur base de l'article 18 de la loi anti-discrimination du 10 mai 2017, à augmenter des intérêts à dater du 1^{er} juillet 2019 et des dépens.

Dans ses conclusions de synthèse, M. L. fixe sa réclamation à 5.677,94 € brut.

II. DISCUSSION

A. Les faits

En juin 2019, M. L. postule à un poste de responsable logistique auprès de la s.c. M..

Un entretien a eu lieu le 1^{er} juillet 2019 avec Mme P., HR Manager, au cours duquel elle a été informée que la sœur de M. L. travaille au sein de la société M..

Par courriel du 1^{er} juillet 2019, Mme P fait savoir à M. L. que sa candidature n'a pas été retenue en ces termes : « *Je suis vraiment désolée mais la direction ne peut faire abstraction que votre sœur travaille chez un concurrent direct, comme responsable logistique vous auriez connaissance de beaucoup d'informations confidentielles. (...)* » (voir pièce n° 1 du dossier de M. L.).

Après avoir insisté, M. L. s'est vu confirmer le refus de la société de l'engager.

Un échange épistolaire a eu lieu ensuite entre UNIA et la s.c. M., sans succès.

B. Position des parties

M. L. estime avoir fait l'objet d'une discrimination à l'embauche fondée sur la naissance, critère protégé par la loi du 10 mai 2007. Après avoir rappelé les différents textes légaux et de la jurisprudence, il souligne que la seule motivation du refus d'engagement est le lien de parenté avec sa sœur qui travaille dans une société que la s.c. M. qualifie de concurrente. Le lien de parenté n'est pas limité aux ascendants, comme le prétend la s.c. M.. Ce qui compte c'est le lien de sang. Il appartient à la s.c. M. de justifier son refus – quod non. En tout état de cause, la société M. n'est pas une concurrente de la s.c. M.. Les produits vendus ne sont pas identiques et les services de la s.c. M. sont beaucoup plus larges que ceux de M.. La s.c. M. a refusé de conclure un contrat avec lui dans lequel une clause de confidentialité serait insérée, l'estimant inefficace. Or cette clause est prévue dans les contrats des autres travailleurs, contredisant sa position.

La s.c. M. conteste avoir discriminé M. L.. La notion de naissance doit s'entendre de manière restrictive, soit exclusivement un lien familial ascendant. Si la candidature de M. L. n'a pas été retenue ce n'est pas qu'en raison de son lien de parenté avec sa sœur. Elle a décidé finalement de promouvoir une travailleuse disposant d'une grande ancienneté et expertise au sein de la société. À titre subsidiaire, la différence de traitement est justifiée et proportionnée. Il y avait une volonté de limiter au maximum la fuite de données capitales à la survie de l'entreprise. Or le responsable logistique a accès largement aux données de l'entreprise. La société M. a une activité similaire à la sienne, développe son activité dans un lieu proche du sien et a des clients en Belgique et à l'étranger. La fonction de la sœur de M. L. est plus étendue que celle de simple secrétaire. Dans le cas de M. L., la signature d'une clause de confidentialité n'aurait eu aucune incidence pratique. La preuve de la violation d'une telle clause est difficile à rapporter alors que le mal aurait été fait. À titre infiniment subsidiaire, le montant réclamé est trop élevé et doit être ramené à 4.876,53 €.

C. Position du Tribunal

1. En droit

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

Selon l'article 4 de la présente loi, la naissance constitue un critère protégé.

La distinction peut être directe (c'est-à-dire « la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, 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; ») ou indirecte.

Suivant l'article 7 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination : « Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires. » (souligné par le Tribunal).

L'article 8 apporte cependant une nuance :

« § 1^{er} Par dérogation à l'article 7, et sans préjudice des autres dispositions du présent titre, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les domaines visés à l'article 5, § 1^{er}, 4^o, 5^o, et 7^o, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

§ 2 Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque:

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

Quant à la preuve, l'article 28 § 1^{er} prévoit que :

« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination ».

Il convient de garder à l'esprit qu'il ne s'agit pas là d'un renversement mais d'un aménagement, ou partage, de la charge de la preuve.

La partie qui se prétend victime d'une discrimination conserve son rôle essentiel dans l'administration de la preuve, puisqu'elle doit démontrer l'existence de « faits » permettant de justifier l'existence d'une discrimination.

La Cour constitutionnelle précise que :

« Il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites ». (Voir CC, 12 février 2009, n° 17/2009) (voir RINGELHEIM J., VAN DER PLANCKE V., « Prouver la discrimination en justice », in *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations*, éd. ANTHEMIS 2018, CUP n° 184, p. 141)

La Cour du travail ajoute que :

« Ce fait doit être établi et pas simplement allégué, car le fait invoqué doit permettre de présumer l'existence d'une discrimination. Or des présomptions sont des conséquences que la loi ou le magistrat tire d'un fait connu à un fait inconnu (article 1348 du Code civil). Une présomption a donc pour point de départ un fait connu, c'est-à-dire un fait établi. » (C. Trav. Bruxelles, 7 mai 2018, R.G. 2016/AB/ 133, www.unia.be).

2. En l'espèce

La notion de « naissance » n'est pas définie dans la loi du 10 mai 2007.

Cependant il est exclu qu'il s'agisse de la seule référence à une relation parents-enfant. Ainsi, les travaux parlementaires de la loi du 25 février 2003 (première loi anti discrimination) précisent que ce critère vise la culture d'origine (voir Rapport de la Commission, Doc. Parl., Sénat 2001-2002, n° 2-12/15, p. 102-103).

La discrimination fondée sur la naissance dans l'emploi est également proscrite par le Pacte international des droits économiques, sociaux et culturels, tel que l'a interprété le Conseil économique et social des Nations-Unies dans son observation générale n° 205 : *« La discrimination fondée sur la naissance est interdite et l'article 10, paragraphe 3, stipule par exemple que des mesures spéciales doivent être prises en faveur des enfants et des adolescents « sans discrimination aucune pour des raisons de filiation ». Aucune distinction ne doit donc être faite à l'encontre des personnes nées hors mariage, de parents apatrides ou qui sont adoptées ou qui constituent la famille de ces personnes. Le critère de la naissance comprend également la filiation, en particulier sur la base de systèmes de caste et de systèmes analogues de statut héréditaire »* (Comité des droits économiques, sociaux et culturels, Commission généralement n°20, Discrimination dans Droits économiques, sociaux et culturels (art. 2 § 2), Genève, 4-22 mai 2009).

Amenée à se prononcer sur cette question, la Cour du Travail de Liège a récemment considéré que *« le refus d'embauche est la conséquence de son appartenance familiale, donc de sa naissance(...)"* et a condamné l'employeur mis en cause pour discrimination (voir C. Travail, Liège, 28 novembre 2018, 2017/CL/6, juportal.be).

Le Tribunal considère que la notion de « naissance » visée à l'article 4 de la loi du 10 mai 2007 doit s'entendre largement, ne pas se limiter aux liens ascendants et inclure les liens de fratrie.

Dès lors, il est incontestable que M. L. a fait l'objet d'une discrimination à l'embauche en raison de sa naissance, la justification du refus donnée par la s.c. M. *in tempore non suspecto* ne laissant planer aucun doute : « *la direction ne peut faire abstraction que votre sœur travaille chez un concurrent direct* » (voir pièce n° 1 du dossier de M. L.) (souligné par le Tribunal).

Ce n'est qu'après avoir été interpellée par UNIA sur le caractère discriminatoire de sa position que la s.c. M. invoque le choix d'avoir promu une employée, travaillant depuis plus de 20 ans au sein de l'entreprise.

Cette motivation *a posteriori* n'est avancée que pour les besoins de la cause, pour se sortir d'un mauvais pas.

Cela étant, la différence de traitement était-elle justifiée et proportionnée ?

La s.c. M. se prévaut d'un but légitime : à savoir protéger au maximum ses données et éviter leur fuite vers une entreprise concurrente.

La s.c. M. est une société belge fondée en 1986 qui propose des fournitures médicales et de soins de santé. Comme elle le signale sur son site internet « *Essentiellement tournée au départ vers la **médecine générale**, notre activité s'est diversifiée au fil du temps et s'est **ouverte à d'autres branches de l'art de guérir.*** »

Ainsi, les services proposés concernent les domaines suivants : « *Vente de matériel médical aux professionnels de la santé, Bandagisterie à Liège et alentours, Podologie / Pédicurie, Soins à domicile en Stomathérapie, Nutrition médicale* » (voir www.M..be).

La société M. est active dans le domaine de matériel médical professionnel. Elle offre une large gamme de matériel médical tel que défibrillateurs, stérilisateurs, malles médicales, tensiomètres, pansements, divans d'examen, ... Comme mentionné sur son site internet, « *M. est devenu un fournisseur incontournable dans le domaine de la santé, allant du matériel médical pour les médecins, à une gamme variée de matériel médical pour infirmières, spécialistes de la santé, premiers secours tels que défibrillateurs et trousse de premiers secours.* » (voir www.M..be)

Il en ressort que ces sociétés ont au moins une activité en commun, soit la vente de matériel médical à des professionnels de la santé.

Le Tribunal conçoit le souci, dans le chef de la s.c. M., de protéger ses données telles que le listing clients, les prix pratiqués, ...

Pour ce faire, la s.c. M. prévoit dans son contrat de travail type une clause de confidentialité (voir pièce 16 du dossier de la s.c. M.). Comme elle le souligne, cette obligation de confidentialité est également reprise dans le règlement de travail tout comme dans la loi sur le contrat de travail (voir article 17, alinéa 1, 3° a)).

Le Tribunal en déduit que la s.c. M. se considère suffisamment à l'abri de tout acte de malveillance de la part de ses travailleurs par ces clauses, tout en reconnaissant que rien ne permet de garantir le respect de la confidentialité.

Cependant, ce même traitement a été refusé à M. L. alors qu'il en a expressément fait la demande « *je suis prêt à rencontrer la direction, me défendre et signer une clause de confidentialité.* » (voir pièce n° 1 du dossier de M. L.).

La s.c. M. considère que, dans son cas, compte tenu de sa situation, la signature d'une clause de confidentialité aurait eu peu d'intérêt pratique, présumant dès lors M. L. peu digne de confiance.

Or on ne peut présumer *ipso facto* quelqu'un de suspect sur base du seul lien parental.

Le recours est fondé.

Quant aux dommages et intérêts, M. L. se réfère à justice quant au calcul effectué par la s.c. M. qu'il convient d'entériner.

Quant à l'exécution provisoire, la s.c. M. sollicite soit qu'il n'y soit pas fait droit ou que les fonds soient consignés à la Caisse des dépôts et consignations.

L'article 1397 du Code judiciaire dispose que « *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.* »

Le Tribunal n'est pas d'avis de déroger à la règle et rappelle que « *L'exécution provisoire du jugement n'a lieu qu'aux risques et périls de la partie qui la poursuit.* » (voir article 1398 du Code judiciaire). Il s'agit là d'un appel à la prudence quant à une exécution provisoire hâtive, par exemple. M. L. ayant un avocat, nul doute que la mise en œuvre de l'exécution provisoire sera pesée.

Par contre, le droit de cantonnement, qui est la règle, ne peut être exclu par le juge que s'il établit *in concreto* que le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave (voir article 1406 du Code judiciaire).

Force est au Tribunal de constater que M. L. reste en défaut de prouver un tel préjudice. Le cantonnement doit être octroyé.

DÉCISION DU TRIBUNAL,

Après avoir entendu les parties, le Tribunal prononce le jugement suivant :

Dit le recours **fondé,**

Condamne la s.c. M. à payer à M. L. la somme de **4.876,53 €** brut à titre de dommages et intérêts sur base de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007, à augmenter des intérêts à dater du 1^{er} juillet 2019,

Autorise la s.c. M. à cantonner les sommes dues à la Caisse des dépôts et consignations,

Condamne la s.c. M. aux dépens liquidés dans le chef de M. L. à **1.170 €** ainsi qu'à la contribution de **20 €** au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne .

AINSI jugé par la Sixième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

PICCININ Françoise,
SELBIANI Dominique,
DEFAYS Damien,

Juge président la chambre,
Juge social employeur,
juge social employé,

Le Président et les Juges sociaux,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **22/10/2021** par **PICCININ Françoise**, Juge président la chambre, assistée de **WALLRAF Nadine, Greffier**,

Le Président et le Greffier,