

Numéro de répertoire 2016 / 020107
Date du prononcé 09/11/2016
Numéro de rôle 15 / 4383 / A
Numéro auditorat :
Matière : contrat de travail employé
Type de jugement : définitif contradictoire

Expédition

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

Tribunal du travail francophone de Bruxelles 3ème Chambre

Jugement

Copie art. 792, C.J.
Exempt de droit

EN CAUSE :

Monsieur [REDACTED]
domicilié [REDACTED]
première partie demanderesse, comparaisant par Me Laurence MARKEY, avocate ;

L'INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES (L'I.E.F.H.),
dont le siège social est situé rue Ernest Blérot 1 à 1070 Bruxelles,
deuxième partie demanderesse, comparaisant par Me Laurence MARKEY, avocate ;

CONTRE :

[REDACTED] inscrite à la B.C.E. sous le numéro : [REDACTED]
dont le siège social est situé [REDACTED]
partie défenderesse, comparaisant par Me Geneviève RIGAUX, avocate ;

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire, modifiée par la loi du 3 août 1992 ;

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

I. PROCEDURE

1. Le Tribunal a tenu compte des éléments de procédure suivants :

- la requête introductive d'instance déposée par Monsieur [REDACTED] et l'I.E.F.H. le 21 avril 2015 ;
- l'ordonnance prononcée par le Tribunal le 3 juillet 2015 en application de l'article 747 du Code judiciaire ;
- les conclusions adressées par [REDACTED] le 25 septembre 2015, reçues par le greffe le 29 septembre 2015 ;
- les conclusions déposées par Monsieur [REDACTED] et l'I.E.F.H. le 15 janvier 2016 ;
- le dossier communiqué par Monsieur [REDACTED] et l'I.E.F.H. les 14 janvier 2016 et 17 mai 2016, reçu par le greffe les 15 janvier 2016 et 19 mai 2016 ;
- le dossier déposé par [REDACTED] le 30 septembre 2016.

2. Les parties ont comparu à l'audience publique du 12 octobre 2016.

Elles n'ont pas pu être conciliées.

Les parties ont donc été entendues en leur plaidoirie et Monsieur Frédéric MASSON, substitut de l'Auditeur du travail, a rendu un avis oral auquel les parties ont pu répliquer.

L'affaire a été prise en délibéré à l'issue des débats.

II. OBJET DE LA DEMANDE

3. Selon le dispositif de leurs conclusions, [REDACTED] et l'I.E.F.H. demandent au Tribunal ce qui suit :

« Dire pour droit que le refus de la candidature de Monsieur [REDACTED] constitue une discrimination directe fondée sur sexe et dès lors qu'il soit dit pour droit que [REDACTED] a commis un acte de discrimination dans le cadre de l'accès à l'emploi

A titre principal condamner [REDACTED] au paiement d'une indemnité d'un montant fixé provisoirement à 10.617,18 €, sous réserve de majoration ou minoration en cours d'instance correspondant à 6 mois de rémunération par application de l'article 23 de la loi du 10 mai 2007 relative à la discrimination entre les femmes et les hommes à majorer des intérêts légaux sur le brut depuis la présente requête contradictoire.

A titre subsidiaire condamner [REDACTED] au paiement d'une indemnité d'un montant fixé provisoirement à 5.308,59 €, sous réserve de majoration ou minoration en cours d'instance correspondant à 3 mois de rémunération par application de l'article 23 de la loi du 10 mai 2007 relative à la discrimination entre les femmes et les hommes à majorer des intérêts légaux sur le brut depuis la présente requête contradictoire

Condamner [REDACTED] au paiement d'une indemnité de 1 € symbolique, à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, à titre de dédommagement du préjudice subi

Condamner [REDACTED] au paiement des frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire ».

III. FAITS A L'ORIGINE DE LA CAUSE

4. Les principaux faits pertinents de la cause peuvent être décrits comme suit, d'après les dossiers produits par les parties et les précisions données au cours des débats.

5. Le 7 novembre 2014, [REDACTED] publie, tant sur son propre site internet que sur le site internet d'ACTIRIS, une proposition d'emploi en vue du recrutement d'une « *assistante administrative* », dont les spécifications requises, en termes de « profil », sont également libellées au féminin (« *Vous êtes très rigoureuse, organisée et débrouillarde* ») (pièces n° 1 et 2 du dossier des demandeurs et pièces n° 3 et 1 du dossier de [REDACTED]).

L'annonce précise par ailleurs que les lettres de motivation et CV doivent être adressés à Madame [REDACTED] par e-mail, à l'une des deux adresses suivantes : « [REDACTED] » (annonce publiée sur le site de [REDACTED]) ou « [REDACTED] » (annonce publiée sur le site d'ACTIRIS).

6. Monsieur [REDACTED] postule pour cet emploi le jour même (pièce n° 3 du dossier des demandeurs et pièce n° 4 du dossier de [REDACTED]).

7. Le 13 novembre 2014, Monsieur [REDACTED] adresse à Madame [REDACTED] l'e-mail suivant :

« Madame [REDACTED],

Je vous ai fait parvenir, par mail, ma candidature le 7/11 pour le poste d'assistante administrative et souhaite aujourd'hui, d'une part savoir où en est le recrutement, d'autre part vous réaffirmer mon vif intérêt pour ce poste.

[...] » (pièce n° 5 du dossier des demandeurs et pièce n° 5 du dossier de [REDACTED]).

Madame [REDACTED] répond par retour à Monsieur [REDACTED] dans les termes suivants :

« Bonjour Monsieur [REDACTED]

Merci pour l'intérêt que vous témoignez pour ce poste.

Néanmoins, pour des raisons d'équilibre au sein de l'équipe, et comme précisé dans l'annonce, nous recherchons une assistante administrative, de sexe féminin.

Je garde cependant votre CV dans la perspective de recrutements futurs.

Je vous souhaite que vos démarches de recherches d'emploi aboutissent rapidement et vous prie d'agréer, [...] » (pièce n° 5 du dossier des demandeurs et pièce n° 5 du dossier de [REDACTED]).

8. Le 21 novembre 2014, l'I.E.F.H. adresse à son tour à [REDACTED] le courrier suivant :

« Monsieur le Président,

Concerne : *Discrimination dans l'accès à l'emploi*

Créé par la loi du 16 décembre 2002 (M.B., 31/12/2002), l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est un organisme qui a entre autres pour mission de veiller au respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes et de combattre toute forme d'inégalité ou de discrimination fondée sur le sexe.

En cette qualité, l'Institut est habilité à aider, dans les limites de son objet, toute personne sollicitant une consultation sur l'étendue de ses droits et de ses obligations, à émettre un avis à ce propos et, si nécessaire, 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 (dénommée ci-après la loi genre).

C'est dans le cadre des missions précitées que nous avons reçu la plainte de Monsieur [REDACTED]

Voici les faits qui nous ont été exposés et qui ressortent des documents que nous avons reçus :

- Le 7 novembre 2014, [REDACTED] a mis en ligne une offre d'emploi pour le poste d' « assistante administrative ». Cette offre d'emploi est publiée sur le site Internet d'Actiris et de [REDACTED]
- Le 7 novembre 2014, Monsieur [REDACTED] postule pour ce poste par un e-mail dans lequel il présente sa motivation, ses compétences et son expérience dans le domaine administratif ainsi que des lettres de recommandation.
- Le 13 novembre 2014, la candidature de Monsieur [REDACTED] est refusée par e-mail. Le motif invoqué est le suivant : « pour des raisons d'équilibre au sein de l'équipe, et comme précisé dans l'annonce, nous recherchons une assistante administrative, de sexe féminin. ».

Il convient de relever que plusieurs instruments légaux interdisent la discrimination fondée sur le sexe dans le domaine de l'emploi.

D'une part, les Conventions collectives de travail n° 38 concernant le recrutement et la sélection des travailleurs et n° 95 concernant l'égalité de traitement durant toutes phases de la relation de travail garantissent le principe de l'égalité de traitement tout au long de la relation de travail, y compris les conditions d'accès à l'emploi.

D'autre part, la loi genre précitée interdit toute discrimination directe fondée sur le sexe (article 19).

Cette loi s'applique entre autres aux conditions d'accès à l'emploi, ce qui inclut :

- « Les offres d'emploi ou les annonces d'emploi et de possibilités de promotion, et ceci indépendamment de la façon dont celles-ci sont publiées ou diffusées ;
- La fixation et l'application des critères de sélection et des voies de sélection utilisées dans le processus de recrutement ;
- La fixation et l'application des critères de recrutement utilisés lors du recrutement ou de la nomination » (article 6).

Le maintien de l'équilibre au sein de l'équipe invoqué dans l'e-mail de refus ne constitue pas une exception autorisée par la loi genre. En effet, les seuls cas dans lesquels il peut être fait mention du sexe dans les conditions d'accès à un emploi ou à une activité professionnelle sont limitativement énumérés dans l'arrêté royal du 8 février 1979 fixant ces cas et concernent :

- « 1° les personnes qui exercent les emplois ou activités professionnelles :
- d'acteur, actrice, chanteur, chanteuse, danseur, danseuse et d'artiste appelé à jouer un rôle de personnage masculin ou féminin ;
 - de mannequin qui doit revêtir des vêtements en vue de les présenter ;
 - de modèle pour les peintres, sculpteurs, photographes, instituts de beauté;
- 2° les emplois ou les activités professionnelles qui s'exercent à l'étranger dans des pays tiers aux pays membres de la Communauté Economique Européenne et où les lois et coutumes imposent qu'ils soient exercés par des personnes d'un sexe déterminé ».

En outre, la loi genre prévoit que la personne victime de discrimination dans le cadre des relations de travail peut prétendre à une indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi (article 23). Dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire est limitée à trois mois de rémunération brute.

En l'espèce, [REDACTED] peut difficilement démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait été adopté en l'absence de discrimination car les qualités professionnelles de Monsieur [REDACTED] semblent reconnues. L'e-mail de refus envoyé, par [REDACTED] précise : « Je garde cependant votre CV dans la perspective de recrutements futurs. »

En conclusion, vu les faits exposés, Monsieur [REDACTED] aurait droit à une indemnisation équivalente à six mois de rémunération brute selon les barèmes en vigueur à [REDACTED] en raison d'une discrimination fondée sur le sexe dans l'accès à l'emploi.

En tant qu'organisme en charge de l'égalité, nous aimerions vous lire dans la quinzaine sur ce qui vient d'être exposé, sans quoi nous serions tenus de poursuivre le traitement du dossier sans votre version des faits.

Entre-temps, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, nos salutations les meilleures. »

(pièce n° 6 du dossier des demandeurs et pièce n° 9 du dossier de [REDACTED])

[REDACTED] accuse réception de ce courrier le 11 décembre 2014, annonçant à l'I.E.F.H. qu'elle rassemblait les informations nécessaires à la vérification des éléments repris dans ce courrier et qu'elle reviendrait vers lui si possible avant la fin de l'année 2014 (pièce n° 10 du dossier de [REDACTED]).

Aucune autre suite n'est cependant réservée à ce courrier.

9. Le 23 janvier 2015, l'I.E.F.H. adresse à [REDACTED] un courrier de rappel.

[REDACTED] répond alors à ce rappel dans les termes suivants :

« Monsieur le Directeur,

Nous faisons suite à votre courrier du 23 janvier 2015 adressé à [REDACTED]

[...]

Nous avons procédé à une série de vérifications qui nous permettent de contester formellement le bien-fondé de la plainte de M. [REDACTED] qui estime, à tort, avoir été victime d'un traitement discriminatoire, fondé sur le sexe, dans l'accès à l'emploi.

En effet :

1° L'annonce que notre association a fait publier mentionne clairement que l'emploi recherché est ouvert tant à des candidats masculins que féminins. L'offre se réfère en effet expressément au sigle « H/F » et elle a été validée par Actiris qui contrôle systématiquement que les offres d'emploi qu'elle publie ne contiennent pas de facteur de discrimination.

2° Parmi les centaines de réponses reçues, nous avons reçu des candidatures d'hommes dont il a été tenu compte dans le cadre des entretiens de sélection.

3° Ces entretiens de sélection ont eu lieu après la réception et l'examen des éléments repris dans votre courrier du 21.11.2014.
La candidature de M. [REDACTED] n'a toutefois pas pu être retenue dans le cadre d'un entretien de sélection car il ne répondait pas à l'exigence de formation fixée par l'offre d'emploi, à savoir être titulaire d'un baccalauréat.

Pour le surplus, nous déplorons évidemment le courriel adressé à M. [REDACTED] par l'une de nos employées.

Son contenu est inexact et tout à fait inapproprié.
Nous vous confirmons toutefois par la présente, que ce courriel n'a eu aucune incidence sur la décision de ne pas retenir la candidature de M. [REDACTED].

Cette décision est exclusivement fondée sur une formation professionnelle de M. [REDACTED] ne répondant pas aux exigences de l'emploi recherché.

Enfin, en l'espèce, à défaut de relations contractuelles entre notre association et M. [REDACTED], celui-ci n'est de toute façon pas fondé à réclamer une indemnisation forfaitaire égale à six mois ou trois mois de rémunération.

Nous demeurons à votre disposition pour toutes précisions complémentaires éventuelles.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos sentiments distingués. »

(pièce n° 8 du dossier des demandeurs et pièce n° 12 du dossier de [REDACTED]).

10. Les choses semblent en rester là et Monsieur [REDACTED] et l'I.E.F.H. prennent l'initiative, le 21 avril 2015, d'introduire la présente procédure aux fins retranscrites ci-avant, sous le point 3 du présent jugement.

IV. DISCUSSION

IV.1. Position et moyens des parties

11. Monsieur [REDACTED] et l'I.E.F.H. font essentiellement valoir à l'appui de leur demande que [REDACTED] aurait commis un acte de discrimination directe fondé sur le genre dans le cadre de l'accès à l'emploi, en refusant de prendre en considération la candidature de Monsieur [REDACTED].

Monsieur [REDACTED] aurait de ce fait droit à l'indemnisation forfaitaire prévue par l'article 23, § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007, à concurrence de six mois de rémunération ou, à tout le moins, à concurrence de trois mois de rémunération.

12. [REDACTED] persiste pour sa part à contester cette allégation, en se prévalant essentiellement des éléments suivants :

- Monsieur [REDACTED] et l'I.E.F.H. demeureraient en défaut d'invoquer des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur le sexe ;
- en tout état de cause, il n'y aurait pas eu de discrimination en l'espèce ;
- la demande d'indemnisation qui lui fut adressée dès le 21 novembre 2014 était prématurée ;
- et Monsieur [REDACTED] ne pourrait en tout état de cause que se prévaloir de l'indemnisation prévue par l'article 23, § 2, 1° de la loi du 10 mai 2007, dans la mesure où il n'a jamais été lié par contrat de travail à [REDACTED] et où il ne justifie de surcroît de l'existence d'aucun dommage matériel, et ce, à concurrence d'un montant limité à 650,00 €, dans la mesure où Monsieur [REDACTED] n'avait en tout état de cause aucune chance d'être engagé pour le poste litigieux.

IV.2. En droit : dispositions applicables

13. L'article 19 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes¹ dispose ce qui suit :

« Dans les domaines qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite ».

La première forme de discrimination spécifiquement interdite par cette disposition est la « *discrimination directe* ».

14. Selon l'article 5, 6° de la loi du 10 mai 2007, toute distinction directe (ou traitement moins favorable²) basée sur le sexe, constitue une discrimination directe, à moins qu'elle puisse « *être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la présente loi* ».

15. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes est notamment applicable dans les relations de travail (article 6, § 1^{er}, 5° de la loi), et plus particulièrement sur le plan des conditions d'accès à l'emploi, en ce compris les aspects suivants qui sont expressément énumérés par la loi :

¹ Le Tribunal n'ignore pas que cette loi constitue la transposition, en droit belge, de différentes directives européennes. Il estime cependant qu'il n'y a pas lieu de se référer comme telles à ces directives, les dispositions de la loi du 10 mai 2007 étant suffisantes, à elle seules, à la solution du litige.

² Cf. article 5, 5° de la loi du 10 mai 2007.

- « - les offres d'emploi ou les annonces d'emploi [...], et ceci indépendamment de la façon dont celles-ci sont publiées ou diffusées ;
- la fixation et l'application des critères de sélections et des voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement ;
- la fixation et l'application des critères de recrutement utilisés lors du recrutement [...] » (article 6, § 2, 1^o de la loi).

16. Une distinction directe fondée sur le sexe ne peut être admise que dans les cas suivants :

- de manière générale, lorsqu'elle constitue une « mesure d'action positive » au sens de l'article 16, § 1^{er} et 2 de la loi³ et pour autant qu'elle soit mise en œuvre dans les hypothèses et dans le respect des conditions prévues par arrêté royal (article 16, § 3 et 4 de la loi⁴), lorsqu'elle est justifiée par la protection de la grossesse ou de la maternité (article 17 de la loi) ou lorsqu'elle est imposée par ou en vertu de la loi (article 18) ;
- ou, de manière plus spécifique en matière de relations de travail, lorsqu'elle est justifiée par une « exigence professionnelle essentielle et déterminante » au sens de l'article 13, § 1^{er} et 2 de la loi⁵, dans les situations prévues par arrêté royal (article 13, § 3 et 4 de la loi⁶).

17. L'article 33 de la loi du 10 mai 2007 précise par ailleurs ce qui suit, quant à la charge de la preuve :

« § 1er. 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.

³ « Une mesure d'action positive ne peut être mise en œuvre que moyennant le respect des conditions suivantes :

- il doit exister une inégalité manifeste ;
- la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir ;
- la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint ;
- la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui » (article 16, § 2 de la loi du 10 mai 2007).

⁴ Voir également l'arrêté royal du 14 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé.

⁵ « Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque :

- une caractéristique déterminée liée au sexe est essentielle et déterminante que lorsque :
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci » (article 13, § 2 de la loi du 10 mai 2007).

⁶ Voir également l'arrêté royal du 8 février 1979 fixant les cas dans lesquels il peut être fait mention du sexe dans les conditions d'accès à un emploi ou à une activité professionnelle.

§ 2. *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 ; ou*

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

18. L'article 23 de la loi précise enfin ce qui suit, concernant l'indemnisation à laquelle peut prétendre la personne qui est victime d'une discrimination fondée sur le sexe :

« § 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 § 1er 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 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° ».*

IV.3. En fait : application de ces dispositions en l'espèce

IV.3.a. Quant à l'existence d'une discrimination directe fondée sur le sexe

19: Le Tribunal estime tout d'abord que Monsieur [REDACTED] et l'I.E.F.H. invoquent « des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe ».

Ces faits sont essentiellement les suivants :

- la proposition d'emploi elle-même, telle que publiée sur les sites internet de [REDACTED] et d'ACTIRIS ;

cette proposition vise en effet un poste dont l'intitulé est exclusivement libellé au féminin (« *assistante administrative* ») et dont les spécifications requises sont également exclusivement libellées au féminin (« *Vous êtes très rigoureuse, organisée et débrouillarde* »), ayant ainsi inévitablement pour effet d'exclure ou à tout le moins de donner l'impression d'exclure toute candidature masculine et, partant, d'induire un traitement nécessairement moins favorable à l'égard des candidats éventuels de sexe masculin qu'à l'égard des candidates de sexe féminin ;

- l'e-mail adressé le 13 novembre 2014 par Madame [REDACTED] à Monsieur [REDACTED], aux termes duquel celle-ci affirme, sans ambages ni réserves, que « *comme précisé dans l'annonce* », c'est « *une assistante administrative, de sexe féminin* » qui est recherchée, ne laissant ainsi aucune chance ni même entrevoir aucune chance à Monsieur [REDACTED] de voir sa candidature prise en considération au seul motif qu'il est de sexe masculin.

Le Tribunal observe par ailleurs qu'une des adresses à laquelle les personnes qui souhaitent postuler pour cet emploi pouvaient adresser leur candidature était la suivante : « [REDACTED] » et que le poste à pourvoir y était à nouveau exclusivement libellé au féminin.

20. Le Tribunal estime ensuite que c'est à tort que [REDACTED] conteste que les éléments retenus ci-avant, sous le point 19. du présent jugement, permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe et/ou qu'elle prétend qu'il n'y aurait en tout état de cause pas eu de discrimination en l'espèce, et ce, pour les motifs suivants.

(1) Le fait que sur l'annonce publiée sur le site internet d'ACTIRIS, l'intitulé du poste à pourvoir soit suivi de la mention « h / f », ne change rien au fait que cet intitulé et les spécifications requises pour le poste y sont exclusivement et comme tels libellés au féminin.

De même, s'il est exact que cette offre a également été publiée sur le site du F.O.R.Em. sous l'intitulé « assistant administratif », *a priori* et apparemment plus neutre, il n'en demeure pas moins que les spécifications requises en termes de « profil », y sont toujours exclusivement libellées au féminin.

Du reste, ces organismes publics n'ont pas pour mission de valider les offres d'emploi qui sont publiées sur leur site ; tout au plus prennent-ils la précaution, pour ce qui les concerne, de veiller à ce qu'elles ne paraissent pas d'emblée comme discriminatoires (ce qu'ils firent manifestement en l'espèce, soit en ajoutant la mention « h / f » à côté de l'intitulé du poste, soit en retranscrivant son libellé au masculin).

(2) Le fait que des candidats de sexe masculin ont postulé pour le poste ne suffit pas, quant à lui, à dénier le caractère discriminatoire de l'offre litigieuse, dès lors que l'effet dissuasif d'une telle offre, expressément dirigée vers les seules candidates de sexe féminin, ne peut jamais, comme tel, être exclu ; son caractère exclusif et, partant, discriminatoire, est au demeurant singulièrement corroboré en l'espèce par l'e-mail qui fut adressé le 13 novembre 2014 par Madame [REDACTED] à Monsieur [REDACTED].

Il en va de même du fait qu'un candidat de sexe masculin fut sélectionné pour participer aux entretiens de recrutement : outre qu'il s'avéra être le seul candidat de sexe masculin parmi les onze candidats retenus (les dix autres étant de sexe féminin), cette unique sélection d'une candidature masculine ne peut évidemment suffire à exclure l'effet dissuasif de l'annonce litigieuse ; il ne peut par ailleurs et en tout état de cause être exclu que cette candidature masculine ne fut *in fine* sélectionnée que pour les seuls besoins de la cause, après que [REDACTED] se soit vu adresser le premier courrier dénonçant la discrimination litigieuse.

(3) C'est par ailleurs en vain que [REDACTED] prétend avoir désapprouvé l'e-mail qui fut adressé le 13 novembre 2014 par Madame [REDACTED] à Monsieur [REDACTED], en faisant valoir, aux termes du courrier qu'elle adressa à l'I.E.F.H. le 30 janvier 2015, que « son contenu [était] inexact et tout à fait inapproprié ».

Outre que cette prétendue désapprobation a été formulée de manière particulièrement tardive (plus de 2 mois après la première intervention de l'I.E.F.H. et en réaction au rappel que celui-ci lui adressa le 23 janvier 2015) et vraisemblablement à nouveau pour les seuls besoins de la cause, que sa pertinence est pour le moins douteuse (en quoi le contenu de cet e-mail était-il « inexact » ?) et qu'elle contient en tout état de cause l'aveu exprès du caractère à tout le moins « inapproprié » du contenu de cet e-mail, elle ne peut évidemment avoir pour effet de dégager [REDACTED] de la responsabilité qui est la sienne en l'espèce,

ne fût-ce que sur la base de l'article 1384, alinéa 3 du Code civil, en sa qualité de commettant de Madame [REDACTED]

Il est en effet constant et non contesté que Madame [REDACTED] est la « responsable administrative et communication » de [REDACTED] (cf. pièce n° 8 du dossier de [REDACTED]), qu'elle fut personnellement chargée du recrutement litigieux (cf. l'indication de son nom sur l'annonce litigieuse, de même que la précision donnée par le conseil de [REDACTED] au cours de l'audience de plaidoirie du 12 octobre 2016, selon laquelle c'est Madame [REDACTED] qui procéda à la sélection des candidats et à leur audition, le conseil d'administration de [REDACTED] s'étant contenté de choisir *in fine* la personne qui fut finalement engagée, sur la base de la sélection et des entretiens préalablement effectués par Madame [REDACTED]) et que c'est également en sa qualité expresse de « Directrice » (sous-entendu de [REDACTED]), qu'elle adressa à Monsieur [REDACTED] l'e-mail du 13 novembre 2014.

Le fait que la discrimination litigieuse ait été commise par Madame [REDACTED] dans l'exercice de ses fonctions pour le compte de [REDACTED] suffit à engager la responsabilité directe et personnelle de celle-ci et le fait que [REDACTED] ait ultérieurement manifesté sa désapprobation à ce propos n'y change rien⁷.

(4) Il importe également peu qu'il ne ressorte d'aucun élément du dossier que [REDACTED] ait jamais donné la moindre « injonction de discriminer » à Madame [REDACTED] ou à aucun de ses travailleurs.

L'« injonction de discriminer » constitue en effet une autre forme de discrimination spécifiquement interdite par l'article 19 de la loi du 10 mai 2007, qui se distingue clairement de la discrimination directe⁸, laquelle est interdite comme telle par loi et ne requiert aucune injonction, ni même au demeurant aucune intention particulière pour pouvoir être invoquée (à tout le moins au civil).

(5) C'est par ailleurs à tort que [REDACTED] prétend se prévaloir de l'absence de toute récurrence en son sein de traitement défavorable à l'égard des personnes de sexe masculin, alors que la preuve d'une telle récurrence serait requise par l'article 33, § 2, 1° de la loi du 10 mai 2007.

⁷ La responsabilité du commettant pour les dommages causés par leurs préposés est en effet susceptible d'être engagée comme telle, même si la faute du préposé a été commise sans l'accord du commettant, du moment qu'elle a été commise dans le cadre des fonctions exercées par le préposé pour le compte du commettant (voir notamment : Cass. 19 septembre 2008, Pas. 2008, p. 207).

⁸ L'injonction de discriminer est en effet définie comme suit par l'article 5, 12° de la loi : « tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base du sexe, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres ».

La récurrence évoquée par cette disposition ne l'est en effet qu'au titre d'exemple, parmi d'autres et sans exclusion d'autres éléments, de « faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur le sexe » ; elle ne constitue donc nullement un élément spécifiquement requis pour qu'il puisse être question d'une présomption de discrimination directe.

La récurrence dont question ne figure au demeurant pas non plus dans la définition même de la discrimination directe édictée par l'article 5, 6° de la loi ; un acte isolé de discrimination suffit donc et est interdit comme tel, même s'il s'avère purement accidentel, et il ne peut par conséquent être requis qu'il présente une certaine récurrence pour pouvoir être présumé.

(6) C'est enfin tout aussi en vain qu'à ce stade du raisonnement, [REDACTED] prétend que Monsieur [REDACTED] ne correspondait en tout état de cause pas au profil recherché.

Cet argument ne suffit évidemment pas à dénier le caractère discriminatoire comme tel, de l'offre litigieuse.

21. Le Tribunal constate enfin et pour le surplus que [REDACTED] demeure en défaut d'invoquer et *a fortiori* de prouver l'existence en l'espèce d'un quelconque motif légal de justification la discrimination litigieuse.

Ne peuvent notamment pas être retenues à ce titre les prétendues « raisons d'équilibre au sein de l'équipe », invoquées par Madame [REDACTED] dans son e-mail du 13 novembre 2014.

Outre que ces raisons n'ont jamais été précisées ni *a fortiori* justifiées plus avant par [REDACTED] elles ne correspondent manifestement en rien à une « mesure d'action positive » au sens de l'article 16, § 2 de la loi du 10 mai 2007, et elles ne répondent non plus à aucune « exigence professionnelle essentielle et déterminante » au sens de l'article 13, § 2 de la même loi.

22. Le Tribunal juge en conséquence que la discrimination directe fondée sur le sexe invoquée par Monsieur [REDACTED] et l'I.E.F.H. est établie en l'espèce, ne fût-ce que par présomption non renversée par [REDACTED]

IV.3.b. Quant à l'indemnisation postulée par Monsieur [REDACTED]

23. Ayant ainsi été victime d'une discrimination directe fondée sur le sexe, Monsieur [REDACTED] peut prétendre à l'indemnisation du préjudice qu'il a subi de ce fait, conformément à l'article 23 de la loi du 10 mai 2007.

24. C'est à tort et en vain que [REDACTED] conteste la demande d'indemnisation de Monsieur [REDACTED] en faisant valoir qu'elle aurait été

formulée prématurément aux termes du courrier qui lui fut adressé le 21 novembre 2014 par l'I.E.F.H., dans la mesure où « à ce moment-là, il [...] appartenait seulement [à l'I.E.F.H.] d'attirer l'attention de [REDACTED] sur le courriel inapproprié de son employée et de l'inviter à tenir compte des candidatures de sexe féminin et masculins sur la base de critères équivalents, ce que [REDACTED] a du reste mis en œuvre ».

En effet :

- outre qu'aucune disposition de la loi n'impose de délai quant à la formulation ou l'introduction en justice d'une demande tendant à l'indemnisation du préjudice subi par la victime d'une discrimination fondée sur le sexe,

- et qu'une telle demande peut donc être formulée ou introduite en justice dès que l'acte discriminatoire invoqué a été posé,

- le Tribunal constate que la demande d'indemnisation formulée dans le courrier qui fut adressé par l'I.E.F.H. à [REDACTED] le 21 novembre 2014 n'était nullement prématurée, dès lors que la discrimination litigieuse avait été commise en l'espèce dès le 7 novembre 2014, par la publication de l'annonce litigieuse, et avait de surcroît été confirmée dès le 13 novembre 2014, aux termes de l'e-mail que Madame [REDACTED] adressa à Monsieur [REDACTED]

- et qu'il en va *a fortiori* de même de la demande en justice qui fut introduite devant le Tribunal le 20 avril 2015, dès lors que [REDACTED] ne réserva aucune suite utile à la demande qui lui fut adressée par l'I.E.F.H. le 21 novembre 2014 et qui lui fut encore rappelée par celui-ci le 23 janvier 2015.

Pour le surplus, c'est tout aussi à tort et en vain que [REDACTED] se prévaudrait, sous le couvert de cet argument relatif au caractère prétendument prématuré de la demande d'indemnisation du préjudice allégué par Monsieur [REDACTED], du fait qu'en agissant de la sorte, Monsieur [REDACTED] n'aurait pas privilégié comme il se doit la réparation en nature de son préjudice et préféré en réclamer immédiatement la réparation par équivalent, dès lors que « le mal était déjà fait », la procédure de sélection et de recrutement ayant été faussée dès le départ, notamment au détriment direct et personnel de Monsieur [REDACTED] qui s'était déjà vu confirmer sans ambages ni réserves que le poste à pourvoir était destiné à une femme.

Enfin et en tout état de cause, c'est également à tort et en vain que, dans de telles conditions, [REDACTED] se prévaudrait, toujours sous le couvert de cet argument relatif au caractère prétendument prématuré de la demande d'indemnisation du préjudice allégué par Monsieur [REDACTED], du fait que sa demande d'indemnisation serait en réalité dénuée d'objet au motif que la

procédure de sélection et de recrutement aurait été poursuivie selon des modalités prétendument non discriminatoires, notamment en incluant dans les candidats sélectionnés un candidat de sexe masculin.

Outre que la sélection d'un candidat de sexe masculin aux côtés de dix candidates de sexe féminin paraît avoir été décidée en l'espèce non seulement *a posteriori* mais également pour les seuls besoins de la cause, elle n'a pas pour effet de mettre à néant la discrimination fondée sur le sexe dont Monsieur [REDACTED] a été personnellement la victime et elle ne constitue pas non plus une réparation adéquate du préjudice qu'il a personnellement subi du fait de cette discrimination, sinon dès la publication de l'annonce litigieuse, à tout le moins dès le 13 novembre 2014, date de l'e-mail qui lui fut adressé par Madame [REDACTED] à l'effet de lui confirmer sans ambages ni réserves que le poste était destiné à une femme.

25. Pour le surplus, le Tribunal estime que c'est à bon droit que Monsieur [REDACTED] postule l'indemnisation forfaitaire du préjudice qu'il prétend avoir subi du fait de la discrimination litigieuse sur la base l'article 23, § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007, dès lors que cette discrimination est survenue dans le cadre des relations de travail au sens de l'article 6, § 1^{er}, 5° et § 2, 1° de ladite loi, hypothèse expressément visée par l'article 23, § 2, 2° dont Monsieur [REDACTED] revendique l'application.

Les relations de travail visées par l'article 6, § 1^{er}, 5° de la loi concernent en effet également et expressément les conditions d'accès à l'emploi, en ce compris les offres ou annonces d'emploi et la fixation et l'application des critères de sélection et de recrutement (cf. article 6, § 2, 1° de la loi) ; il importe donc peu que Monsieur [REDACTED] n'ait jamais été lié à [REDACTED] par un contrat de travail.

De même, il importe peu que Monsieur [REDACTED] ne prouve pas avoir subi un dommage non seulement moral mais également matériel du fait de la discrimination dont il a été victime ; l'indemnité due à la victime d'une discrimination est en effet fixée par l'article 23 de la loi du 10 mai 2007, soit de manière forfaitaire conformément au § 2 de cette disposition, soit à concurrence du dommage qu'elle a réellement subi, et ce n'est que dans ce dernier cas qu'il lui appartient de prouver l'étendue de son préjudice ; or, force est de constater qu'en l'espèce, Monsieur [REDACTED] se contente de postuler le bénéfice de l'indemnisation forfaitaire prévue par le § 2 de l'article 23 de la loi ; il ne lui appartient donc pas de prouver son préjudice, quel qu'il soit.

En outre et en tout état de cause, la formulation même de l'article 23, § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007, permet de considérer que l'existence d'un préjudice non seulement moral mais également matériel est présumée, comme telle, dans le chef de la victime d'une discrimination subie dans le cadre spécifique des relations de travail, ce cadre étant par nature plus propice que les autres à la survenance d'un

dommage matériel en plus du dommage moral subi par toute victime d'un acte de discrimination ; elle ne peut, en toute hypothèse, pas avoir l'effet exclusif que [REDACTED] prétend lui donner, compte tenu non seulement du caractère protectionniste de la loi du 10 mai 2007 mais également du caractère dissuasif des sanctions qu'elle prévoit.

26. Cela étant, le Tribunal estime que Monsieur [REDACTED] ne peut pas, pour autant, prétendre à l'indemnisation forfaitaire de son dommage à concurrence de six mois de rémunération, dès lors que [REDACTED] démontre que le traitement défavorable ou désavantageux dont il a fait l'objet dans le cadre de la procédure de sélection et de recrutement litigieuse aurait également été adopté en l'absence de discrimination.

Il ressort en effet du dossier soumis au Tribunal ce qui suit :

- alors que l'annonce litigieuse portait non seulement sur des missions d'encodage et de mise à jour de bases de données, de classement et d'archivage, mais également sur des missions de gestion des relations avec les membres, de préparation et de participation aux réunions du conseil d'administration, de rédaction de procès-verbaux et de rédaction et d'amélioration des procédures de travail,

- et qu'elle exigeait, en termes d'aptitudes professionnelles, un certain degré d'autonomie, le sens des responsabilités, le goût du progrès et un excellent relationnel, ainsi qu'en termes de formation et d'expérience, un « *bachelier dans le domaine administratif ou équivalent et idéalement 3 à 5 ans d'expérience dans une fonction similaire* »,

- Monsieur [REDACTED] ne disposait, pour sa part, que d'un diplôme d'enseignement secondaire supérieur, de quelques formations ponctuelles non équivalentes à un bachelier (dont rien n'indique de surcroît qu'elles auraient été suivies avec succès) et de quelques expériences professionnelles en qualité d'employé à la comptabilité, d'employé administratif, d'encodeur, d'employé à la facturation et d'employé aux salaires, de courte durée (dont la dernière, qui ne dura que deux mois, à savoir en décembre 2012 et janvier 2013 ; voir également l'attestation établie par la [REDACTED], qui ne fait également état que d'une occupation de deux mois, en juin et juillet 2012) et/ou entrecoupées de périodes parfois longues d'inactivité (p. ex. depuis le mois de janvier 2013, soit plus de 21 mois d'inactivité lorsqu'il postula à la suite de l'annonce litigieuse, et près de 5 ans d'inactivité entre le mois d'avril 2004 et le mois de février 2009) ;

- et il se prévalait de deux lettres de recommandation qui confirmaient, certes, son expérience dans les domaines administratif et comptable et faisaient l'éloge de ses compétences et de son efficacité, mais qui faisaient apparaître que

son expérience professionnelle se limitait à des tâches de simple exécution (encodage de bons d'expédition, vérification de factures, impression de documents, suivi hebdomadaire de documents sociaux, etc.), l'une de ces attestations allant même jusqu'à préciser qu'il était « *un très bon exécutant [...] pour tout ce qui est encodage* » (cf. lettres de recommandations jointes à la candidature de Monsieur [REDACTED], telle que produites en pièce n° 4 du dossier de [REDACTED]).

Le Tribunal estime qu'au vu des éléments ainsi invoqués par Monsieur [REDACTED] à l'appui de sa candidature, [REDACTED] pouvait raisonnablement considérer qu'il ne correspondait pas au profil recherché pour le poste litigieux et ce, non seulement en termes de formation et d'expérience professionnelles, mais également en termes d'aptitudes professionnelles requises au vu de la diversité et de l'importance des missions attachées au poste à pourvoir.

C'est à tort et en vain que Monsieur [REDACTED] conteste la pertinence et la légitimité de ce jugement, en se prévalant du fait que tous les candidats sélectionnés ne répondaient pas non plus à toutes les exigences formulées par l'annonce.

L'examen des candidatures sélectionnées en l'espèce par [REDACTED] fait en effet apparaître que chaque candidat sélectionné répondait au moins à un des critères requis et qu'ils paraissaient par ailleurs et à tout le moins *a priori* tous aptes à faire face à la diversité et l'importance des missions attachées au poste à pourvoir, ne fût-ce qu'en termes de formation et/ou d'expérience professionnelle utile, révélatrice(s) des aptitudes requises en termes de capacité rédactionnelles et de gestion, d'autonomie, de sens des responsabilités, de goût du progrès et de sens du relationnel.

Ainsi, la candidate qui fut finalement retenue, Madame [REDACTED], est titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur délivré par l'Ecole professionnelle commerciale de Lausanne et pouvait se prévaloir de diverses expériences professionnelles attestant de la polyvalence de ses aptitudes professionnelles et de ses capacités personnelles à répondre aux exigences du poste litigieux, ce qui n'était manifestement pas le cas de Monsieur [REDACTED].

Dans ces conditions, le Tribunal estime que Monsieur [REDACTED] ne peut bénéficier de l'indemnisation de son dommage qu'à concurrence de trois mois de rémunération.

27. Pour le surplus, le Tribunal constate que [REDACTED] ne paraît plus contester, comme tel, le montant de la rémunération mensuelle pris en considération par Monsieur [REDACTED] pour l'évaluation de l'indemnisation de son dommage, à savoir 1.769,53 €, depuis que Monsieur [REDACTED] a précisé que ce montant correspondait, non pas à la rémunération convenue entre [REDACTED] et Madame [REDACTED], mais à la rémunération minimale à laquelle il

aurait pu lui-même prétendre s'il avait été engagé par [REDACTED], en application du barème en vigueur au sein de la commission paritaire 218 dont celle-ci ressortit.

Cette précision paraît pertinente et, à défaut de toute autre contestation formulée par [REDACTED], le Tribunal se rallie à l'évaluation de l'indemnisation postulée à titre subsidiaire par Monsieur [REDACTED] à concurrence de trois mois de rémunération à la somme forfaitaire de 5.308,59 € (1.769,53 € x 3).

Il n'y a en revanche pas lieu d'allouer ce montant à Monsieur [REDACTED] à titre provisionnel, à défaut pour celui-ci de préciser en quoi ce montant ne pourrait être tenu pour définitif.

Ce montant lui est donc alloué à titre définitif.

IV.3.c. Quant à l'indemnisation postulée par l'I.E.F.H.

28. Le Tribunal constate que cette demande ne fait, comme telle, l'objet d'aucune contestation spécifique de la part de [REDACTED] (à tout le moins au-delà de la contestation de la discrimination qui lui est imputée).

Elle paraît par ailleurs justifiée tant au vu de la mission confiée par la loi à l'I.E.F.H. (cf. article 4, 5° et 6° de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes), qu'en considération du caractère fautif de la discrimination litigieuse et du fait que [REDACTED] n'a réservé aucune suite utile aux courriers qui lui ont été adressés les 21 novembre 2014 et 23 janvier 2015 par l'I.E.F.H., se contentant de contester, à tort, la discrimination qui lui était imputée.

Le montant postulé à ce titre par l'I.E.F.H., limité à 1,00 € symbolique, paraît quant à lui tout à fait raisonnable.

Le Tribunal décide donc de faire également droit à cette demande formulée spécifiquement par l'I.E.F.H..

IV.4. Quant aux dépens

29. 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 désormais claire et constante de la Cour de cassation, cette dernière disposition trouve à s'appliquer non seulement lorsque les parties ont formé des demandes réciproques l'une contre l'autre (demande principale / 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 seule demande principale dirigée contre lui⁹.

En outre, la compensation des dépens permet « une allocation discrétionnaire par le juge des frais du procès entre les différentes parties, sous la seule réserve que tous les dépens ne peuvent être mis à la charge d'une seule des parties si celle-ci obtient, fût-ce très partiellement, gain de cause », et offre ainsi au juge un « important pouvoir modérateur et régulateur »¹⁰.

30. Le Tribunal constate qu'en l'espèce les parties demandresses et défenderesse ont chacune partiellement succombé dans leur demande / défense, mais que Monsieur [REDACTED] a quand même obtenu gain de cause à concurrence de la moitié du montant de sa demande principale.

Le Tribunal décide donc de condamner [REDACTED] à la moitié des dépens revenant à Monsieur [REDACTED] et à l'I.E.F.H., et de lui délaisser la charge de ses propres dépens.

V. DECISION DU TRIBUNAL – DISPOSITIF DU JUGEMENT

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire,

Sur avis conforme de l'Auditorat du travail,

Déclare la demande de Monsieur [REDACTED] et de l'I.E.F.H. recevable et fondée dans la mesure indiquée ci-après :

Dit pour droit que le refus de la candidature de Monsieur [REDACTED] à la suite de la proposition d'emploi publiée le 7 novembre 2014 en vue de pourvoir au poste d' « assistante administrative » au sein de [REDACTED] constitue une discrimination directe fondée sur le sexe et que [REDACTED] a commis de ce fait un acte de discrimination dans le cadre de l'accès à l'emploi ;

⁹ 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.

¹⁰ *Idem*, p. 352 et 354.

Condamne en conséquence [REDACTED] à payer :

- à Monsieur [REDACTED] : une indemnité de 5.308,59 €, correspondant à 3 mois de rémunération par application de l'article 23, § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007 relative à la discrimination entre les femmes et les hommes, à majorer des intérêts légaux sur le brut depuis l'introduction de la présente procédure ;

- à l'I.E.F.H. : une indemnité de 1,00 € symbolique, à titre de dédommagement du préjudice subi ;

Condamne également [REDACTED] à la moitié des dépens revenant à Monsieur [REDACTED] et à l'I.E.F.H., liquidés par ceux-ci à 1.210,00 €, soit 605,00 €, et lui délaisse la charge de ses propres dépens ;

Et déboute Monsieur [REDACTED] et l'I.E.F.H. du reste de leur demande.

Ainsi jugé par la 3ème Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Madame Agnès THEUNISSEN,
Monsieur Frédéric DEJEMEPPE,
Monsieur Christophe RUIZ-GARCIA,
Monsieur Frédéric MASSON,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,
Substitut Auditeur du Travail.

Et prononcé en audience publique du 09 novembre 2016 à laquelle était présent :

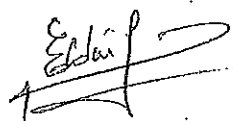
Madame Agnès THEUNISSEN,
assisté par Madame Ikram EDDAIF,

Juge,
Greffier délégué.

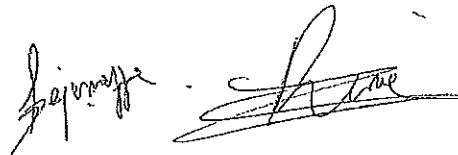
Le Greffier délégué,

Les Juges sociaux,

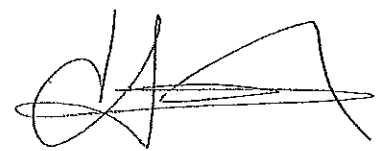
Le Juge,



I. EDDAIF



F. DEJEMEPPE & C. RUIZ-GARCIA



A. THEUNISSEN