

Copie  
Délivrée à: me. MARKEY Laurence  
art. Autres  
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

### Expédition

|                      |
|----------------------|
| Numéro du répertoire |
| 2021 / 1811          |
| Date du prononcé     |
| 30 juin 2021         |
| Numéro du rôle       |
| 2018/AB/695          |
| Décision dont appel  |
| 17/1615/A            |

|            |
|------------|
| Délivrée à |
|            |
| le         |
| €          |
| JGR        |

## Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre – audience  
extraordinaire

### Arrêt

COVER 01-00002218498-0001-0023-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Discrimination

Arrêt contradictoire

Définitif

**1. Madame** [REDACTED], domiciliée à 1000 BRUXELLES, [REDACTED]

N° R.N. : [REDACTED]

première partie appelante,

**2. L'Institut pour l'Egalité des Femmes et des hommes, en abrégé IEFH**, établissement public créé par la loi du 16 décembre 2020 dont le siège social est établi à 1070 BRUXELLES, Rue Ernest Blérot 1,

deuxième partie appelante,

représentées par Maître Thomas LECOMTE loco Maître Laurence MARKEY, avocat à 1170 WATERMAEL-BOITSFORT,

contre

**La S.P.R.L.** [REDACTED], inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le [REDACTED] et dont le siège social est établi à 1030 BRUXELLES, [REDACTED],

partie intimée,

représentée par Maître Philippe MARCUS-HELMONS, avocat à 1000 BRUXELLES,

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par madame [REDACTED] et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes contre le jugement contradictoire prononcé le 23 avril 2018 par la 2ème chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 17/1615/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 3 août 2018 ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

PAGE 01-00002218498-0002-0023-01-01-4



Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 26 mai 2021 ;

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu l'avis écrit de monsieur Henri Funck, avocat général près l'Auditorat général, reçu le 8 juin 2021 et notifié aux parties le 9 juin 2021 qui conclut à « *la nécessité d'ordonner la comparution des parties, mesdames [REDACTED], pour qu'elles précisent les conditions dans lesquelles s'est déroulé l'entretien d'embauche du 24 mai 2015 et ce qui s'est dit à cette occasion entre elles* », ou « *à titre subsidiaire (...) que l'appel soit déclaré partiellement fondé, à concurrence de la somme de 650 €, et que le jugement soit réformé dans cette mesure* ».

Vu les conclusions en réplique de madame [REDACTED] et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes reçues au greffe le 23 juin 2021.

#### I. RECEVABILITE DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification du jugement est intervenu.

L'appel est partant recevable.

#### II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Les demandes formées en 1<sup>ère</sup> instance avaient pour objet de :

- Dire pour droit que madame [REDACTED] a été victime d'une discrimination à l'embauche sur base du sexe ;

- Condamner la sprl [REDACTED] au paiement de six mois de rémunération en faveur de Madame [REDACTED] à titre d'indemnisation sur base de l'article 23 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, soit:

° A titre principal, un montant fixé provisoirement à 18.000 € sous réserve de majoration ou minoration en cours d'instance.

° A titre subsidiaire, un montant fixé au minimum à 10.906,135 €.



-Condamner la sprl [REDACTED] à produire les documents attestant du montant de la rémunération versée à la travailleuse exerçant actuellement le poste de secrétaire pour lequel Madame [REDACTED] avait postulé ;

-Condamner la sprl [REDACTED] (ci-après le Centre de soins) à payer 1 € symbolique en faveur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (ci-après l'Institut).

Par jugement du 23 avril 2018 rendu sur avis conforme de l'Auditorat du travail, le Tribunal du travail a déclaré les demandes non fondées et a condamné madame [REDACTED] et l'Institut aux dépens liquidés à l'indemnité de procédure de base de 1.320 €.

### III. L'OBJET de L'APPEL.

L'appel a pour objet de :

- confirmer le jugement a quo en ce qu'il a déclaré que la preuve de la présomption de discrimination était rapportée ;

- réformer le jugement a quo pour le reste et par conséquent :

o Entendre dire pour droit que madame [REDACTED] a été victime d'une discrimination à l'embauche sur la base du sexe ;

o A titre principal, condamner le Centre de soins au paiement de 6 mois de rémunération en faveur de madame [REDACTED], à titre d'indemnisation sur la base de l'article 23 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, soit :

• A titre principal, un montant fixé à 10.986,06 € (1.831,01 X 6) ;

• A titre subsidiaire, un montant fixé à 9.761,94 (1.626,99 X 6) ;

o A titre subsidiaire, condamner le Centre de soins au paiement de 3 mois de rémunération en faveur de madame [REDACTED] à titre d'indemnisation sur la base de l'article 23 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, soit :

• A titre principal, un montant fixé à 5.493,03 € (1.831,01 X 3) ;

• A titre subsidiaire, un montant fixé à 4.880,97 (1.626,99 X 3).



En tout état de cause :

- o Condamner le Centre de soins à produire les documents attestant du montant de la rémunération versée à la travailleuse exerçant actuellement le poste de secrétaire pour lequel madame [REDACTED] avait postulé, à savoir les fiches de paie ;
- o Condamner le Centre de soins au paiement d'1 € symbolique en faveur de l'Institut ;
  
- o Condamner le Centre de soins au paiement des entiers dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure liquidés à la somme de 1.320 €.

Le Centre de soins mentionne dans ses conclusions de synthèse d'appel qu'il a rapidement constaté la maîtrise approximative de la langue française par madame [REDACTED] au niveau du vocabulaire et de la syntaxe grammaticale et que « le Tribunal pourra, du reste, apprécier cet élément lors de l'audience des plaidoiries, la concluante souhaitant que le Tribunal ordonne la comparution personnelle des parties (si madame [REDACTED] ne devait pas être présente en personne lors de l'audience fixée) » (page 22). Cette phrase se retrouvait déjà dans les conclusions déposées en 1<sup>ère</sup> instance (page 16).

A supposer que le Centre de Soins ait visé la « Cour » au lieu du « Tribunal » dans ses conclusions de synthèse d'appel, la demande de comparution personnelle des parties est sollicitée uniquement pour démontrer le niveau de connaissances du français parlé par madame [REDACTED].

#### IV. EXPOSE DES FAITS

En avril 2015, le Centre de soins (dont la gérante est madame [REDACTED]) se présentant comme un cabinet de kinésithérapie situé à Schaerbeek, s'est adressée à Actiris pour obtenir des candidatures pour un poste de secrétaire médicale (homme/femme) à temps plein, avec expérience.

Une offre d'emploi a ainsi été publiée décrivant les tâches à accomplir pour le poste à pourvoir en ces termes : « assurer la gestion et l'organisation d'un secrétariat (appuis au corps médical), gestion des tâches courantes de secrétariat (...), encodage de la planification des horaires, organisation et gestion des réunions, rédaction des procès-verbaux, coordination et transmission de l'information au reste de l'équipe, mise à jour de différents documents, mise en page d'exposés, de présentations et de cours, adaptation à l'évolution des outils bureautiques ».



Il est par ailleurs notamment mentionné s'agissant du profil recherché :

*«capacité à organiser, gérer et déterminer les priorités d'un secrétariat, sens de l'initiative, de la collaboration et de la supervision, bonne présentation et sens du contact, polyvalence et capacité d'adaptation à différents types de tâches administratives, bonne connaissance des logiciels de bureautique classiques (...),résistance au stress ».*

Parmi les personnes ayant sollicité pour cet emploi, figurait madame [REDACTED] (née le [REDACTED]) dont la lettre de candidature était libellée comme suit :

*« Messieurs,*

*Etant très désireuse de reprendre la vie actif professionnel, je me permets de vous faire part de ma candidature.*

*En effet après des expériences dans le domaine administratif, que ce soit comme consultante intérimaire, ou le secteur hospitalier d'une durée de trois ans, comme réceptionniste à l'accueil et à la centrale téléphonique, ainsi que les inscriptions aux urgences des patients. A la fin de mon contrat, j'ai été sollicité par le secrétariat pédiatrie pour un remplacement maternité de 10 mois, donc j'ai eu l'opportunité de gérer le secrétariat ainsi que la logistique et une mission comme secrétaire dans une école.*

*Ainsi que des stages dans une interim et dans un centre culturel, où j'ai pu acquérir une bonne maîtrise de l'outil informatique et le sens des responsabilités, tout en faisant preuve d'initiative, dont j'aimerais vous en faire profiter.*

*Dans l'attente d'avoir la possibilité de vous convaincre de ma motivation et de mes qualités, je vous prie de croire, Messieurs, en l'expression de mes salutations les plus distinguées ».*

Le Centre de soins a sélectionné plusieurs candidats, dont madame [REDACTED] et a procédé à son interview par l'intermédiaire de [REDACTED].

Par mail du 24 mai 2015, le Centre de soins a informé madame [REDACTED] que sa candidature n'était pas retenue pour le poste :

*« Bonjour [REDACTED]*

*Nous voulons vous remercier pour l'entretien et l'intérêt que vous avez porté à notre centre néanmoins nous n'avons pas retenu votre candidature, en effet votre rôle de maman doit primer sur votre carrière et nous recherchons une personne libre de tout engagement familial et flexible dans les horaires de travail.*

*Nous sommes toutefois convaincus que vous trouverez un poste adapté à vos compétences professionnelles*

*Nous vous souhaitons bonne chance dans votre quête ».*



Par mail du 25 mai 2015, madame [REDACTED] a répondu ce qui suit :

*« Tout d'abord je vous remercie à vous de m'avoir sélectionnée pour l'entretien d'embauche. Et ensuite, je suis vraiment très déçue que votre choix et justifier pas par mes compétences mais par ma vie privée qui pour moi n'est justement pas un obstacle à ma carrière s'il y en aurait une ! Car on pousse la femme à être indépendante et être active professionnellement, alors qu'on nous mets des bâtons dans les roues pour cause d'avoir des enfants. Pour moi, ma motivation de recherche d'emploi c'est justement mes enfants !!! Et dites vous bien que celle qui en a pas en voudra donc c'est pas un bon choix stratégiques pour ma part. Mais bon sa ne change pas que j'ai été contente d'avoir fais votre connaissance mais très déçue de votre justification qui pour moi est discriminatoire ».*

Par lettre du 15 juillet 2015, l'Institut a accusé le Centre de soins de s'être rendue coupable d'une discrimination directe à l'embauche et a invité le Centre de soins à formuler ses remarques, commentaires ou propositions.

Par lettre du 11 août 2015, le Centre de soins a contesté le grief de discrimination. Le Centre de soins explique d'abord que les treize praticiens du centre et membres du personnel sont exclusivement féminins, dont la moitié sont mère de famille et certaines rentrent de congé de maternité et que la fondatrice du centre, madame [REDACTED] d'origine marocaine et mère de famille, s'est toujours battue pour l'égalité homme/femme dans le milieu maghrébin immigré en Belgique. Le Centre de soins insiste ensuite sur le fait que les soins et consultations s'étaient sur une large plage horaire, jusqu'à 20 heures avec des réunions hebdomadaires qui se prolongent parfois jusque 23 heures. Le Centre de Soins explique enfin les raisons précises pour lesquelles elle a refusé d'embaucher madame [REDACTED] :

*« Au cours de l'entretien, il est apparu que madame [REDACTED] était inactive professionnellement depuis 2011 et ne présentait pas les qualifications requises pour la fonction.*

*En outre l'intéressée a clairement annoncé que sa priorité de vie est ses trois enfants, dont deux jumeaux en âge d'entrer en maternelle. Références de son mail du 25 mai 2015.*

*Il est dès lors rapidement apparu qu'il y avait une incompatibilité entre les contingences de la vie familiale de la candidate, absorbée par ses enfants en bas âge, et les nécessités de la fonction qui peut amener le personnel administratif à devoir prester tard le soir, à subir des modifications d'horaires en fonction des activités des praticiens ou des urgences.*

*De surcroît, l'engagement envisagé répond à un besoin de restructuration de l'administration, de la comptabilité, de la logistique informatique etc. ce qui implique une disponibilité d'autant plus accrue.*

*Sans vouloir faire aucunement de discrimination quant au sexe ou au statut de parent, nous avons constaté que, outre le problème d'absence de qualification pour la fonction envisagée, la postulante ne pouvait pas avoir la disponibilité et la flexibilité inhérentes aux contingences du poste à pourvoir.*



*C'est d'ailleurs dans ce sens que doit être interprétée les termes du courriel « ... en effet, votre rôle de maman doit primer sur votre carrière et nous recherchons une personne libre de tout engagement familial et flexible dans les horaires de travail ».*

*Le Centre doit en effet répondre à l'égard de certains praticiens, exerçant de manière indépendante, de son obligation contractuelle d'assurer la permanence administrative et ce durant les heures prestées par les praticiens du centre (parfois jusqu'à 20 h). A défaut, le Centre pourrait voir sa responsabilité engagée.*

*Il est en effet impensable pour les praticiens du Centre de voir leurs propres activités obérées par un membre du personnel qui ne présente ni la flexibilité, ni la disponibilité nécessaires. Il faut quand-même garder une échelle de cohérence de valeurs.*

*Il échet enfin de relever que tout comportement ou agissement constitutif d'une infraction - en l'espèce la discrimination alléguée- implique la volonté de son auteur d'adopter le comportement ou l'agissement reproché. C'est ce qu'on appelle l'élément intentionnel.*

*En l'espèce, le Centre ou sa responsable n'a jamais voulu ou entendu faire une quelconque forme de discrimination résultant du statut maternel de madame [REDACTED].*

En date du 4 janvier 2016, le Centre de soins a engagé une personne de sexe féminin (née le 6 mars 1986 et ayant alors un enfant en bas âge à charge) pour effectuer le travail pour lequel madame [REDACTED] avait postulé. Le contrat de travail conclu entre le Centre de soins et cette personne précise en son article 3 que l'horaire de travail s'étale chaque jour de la semaine de 9h à 17h30 mais stipule en son article 10 que « la secrétaire sera disponible pour assister aux réunions du staff en dehors des heures de bureau et parfois à des heures tardives ».

Par lettre du 9 juin 2016, le conseil de madame [REDACTED] et de l'Institut a maintenu que le Centre de soins avait posé un acte de discrimination directe sur la base du sexe à l'encontre de madame [REDACTED] et a réclamé le paiement de dommages et intérêts équivalant à 6 mois de rémunération correspondant à la catégorie de secrétaire médicale.

Par lettre en réponse du 12 juillet 2016, le conseil du Centre de soins a contesté que le Centre de soins ait posé un acte discriminatoire à l'encontre de madame [REDACTED] et a contesté la demande d'indemnisation.

En date du 10 février 2017, madame [REDACTED] et l'Institut ont fait signifier une citation introductive d'instance au Centre de soins.





## V. DISCUSSION.

### Les principes.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 6 un cadre général pour lutter contre la discrimination sur base du sexe.

Elle transpose notamment la directive 76/07 du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la formation professionnelle, et les conditions de travail, modifiée par la Directive 2002/73 CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002, dont l'article 2 dispose que « *le principe de l'égalité de traitement au sens des dispositions ci-après implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial* ».

- La définition des discriminations.

L'article 4 §1<sup>er</sup> dispose :

*« § 1<sup>er</sup>. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe ».*

La ratio legis de cette assimilation est la suivante :

*« Pour que les obligations européennes de la Belgique soient correctement respectées, il est impératif que les distinctions de traitement fondées directement sur la grossesse, l'accouchement et la maternité soient traitées comme des distinctions directes fondées sur le sexe (voy. notamm. l'art.4,§1er, a, de la directive 113/2004, ainsi que C.J.C.E, 177/88, arrêt Dekker du 8 novembre 1990. Voy. Égal, l'actuel article 4, al.2, de la loi du 7 mai 1999), et non comme des distinctions indirectes fondées sur le sexe. Le régime de justification n'est en effet pas identique dans l'un et l'autre cas ».*

Le législateur a au travers de l'article 4 §1<sup>er</sup> voulu protéger la maternité et non la paternité.

Ce n'est que postérieurement à la naissance du litige que le législateur belge a voulu protéger la paternité en insérant un §4 dans l'article 4 telle que modifié par une loi du 4 février 2020, libellé comme suit :

*« Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur la paternité ou la comaternité est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe ».*



La ratio legis de cette modification est de « donner le signal que les hommes ont, eux aussi, une place égale au sein de la famille et qu'il est parfaitement normal qu'eux aussi assument des tâches familiales, dans le cadre d'un congé parental, par exemple, mais aussi pour donner aux hommes les moyens de combattre le sexisme et les discriminations (...). Il apparaîtra ainsi clairement, aux yeux de tous, que le sexisme à l'égard des hommes sur la base de leur rôle de père est tout aussi inadmissible dans notre société que le sexisme à l'égard des femmes et de leur rôle de mère » (Chambre des représentants, DOC 55,0165/007, p. 5).

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

La distinction directe est défini à l'article 5,7° comme « la situation qui se produit lorsque, sur la base du sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ».

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

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

Ces discriminations sont notamment interdites dans les relations de travail et, en particulier, en ce qui concerne l'accès à l'emploi (article 6, §2,1°).

L'article 13 dispose :

« § 1<sup>er</sup>

Dans le domaine des relations de travail, et sous réserve des articles 16, 17 et 18, une distinction directe fondée sur le sexe, ne peut être justifiée que sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 2

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

- une caractéristique déterminée liée au sexe est essentielle et déterminante en raison de la nature spécifique de l'activité professionnelle concernée ou du contexte de son exécution, et;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci ».

§3.

Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, détermine les situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément aux conditions visées au



*paragraphe 2 de la présente disposition, une exigence professionnelle essentielle et déterminante ».*

Il est utile de reproduire les travaux parlementaires sur cette question des exigences essentielles et déterminantes pour mieux appréhender la volonté du législateur ;

*« Cet article décrit au premier paragraphe le système fermé de justification applicable à la distinction directe sur la base du sexe dans le cadre des relations de travail.*

*Au niveau des relations de travail, une distinction directe constitue une discrimination directe, à moins qu'une des exceptions spécifiques prévues dans le projet soit d'application (concerne notamment l'article 16, 17 et 18 du projet, ainsi que l'exception spécifique relatives aux exigences professionnelles essentielles et déterminantes élaborée à l'article 13, § 2).*

*Le deuxième paragraphe prévoit les conditions auxquelles les exigences professionnelles essentielles et déterminantes doivent répondre.*

*Dans certains cas, il est socialement souhaitable que l'on puisse – dans les relations de travail (et particulièrement le processus du recrutement) – faire une distinction sur la base du sexe ou des caractéristiques qui y sont liées. En particulier, il peut être envisagé, dans le secteur culturel, l'industrie des loisirs ou le monde publicitaire, que des personnes d'un sexe déterminé soient recherchées pour des programmes ou des productions spécifiques. Pour ce genre de situations, le projet de loi offre une solution grâce à la stipulation d'exception pour les exigences professionnelles essentielles et déterminantes. Ce régime d'exception est également prévu dans les Directives européennes.*

*Une caractéristique liée au sexe peut être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante sur la base (1) de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées et (2) du contexte dans lequel les activités professionnelles spécifiques sont réalisées.*

*En tant que règle d'exception, la règle des exigences professionnelles essentielles et déterminantes doit être appliquée avec parcimonie et uniquement pour les exigences professionnelles qui sont strictement nécessaires afin d'exercer les activités en question. A l'instar des Directives européennes, l'avant-projet exige qu'il s'agisse d'activités professionnelles spécifiques, ce qui veut dire que la nécessité de fixer l'exigence devra toujours dépendre des activités concrètes réalisées par un travailleur (à engager). Si le critère demandé pour une catégorie de travailleurs déterminée est nécessaire dans certains cas et pas nécessaire dans d'autres cas, le critère ne peut pas être imposé d'office à la catégorie complète des travailleurs.*

*Le projet exige par ailleurs que l'usage des «exigences professionnelles essentielles et déterminantes» soit justifié. Les exigences professionnelles essentielles et déterminantes doivent être basées sur un objectif légitime et doivent être proportionnées vis-à-vis de l'objectif poursuivi.*



*Par le passé, les justifications suivantes ont entre autres été acceptées comme objectifs légitimes pour l'édiction d'exigences professionnelles essentielles et déterminantes:*

- la protection de la vie privée;*
- le respect de la sensibilité du patient;*
- la sécurité publique;*
- le maintien de la force de combat;*

*Plus généralement, des objectifs légitimes peuvent être trouvés dans la protection des droits fondamentaux et donc dans le monde culturel (p.e. la garantie de la liberté artistique ou de l'authenticité) ou dans le monde commercial (p.e. la garantie de la publicité visant certains groupes cibles) et dans la sécurité (.sécurité dans l'entreprise; sécurité des personnes tierces; sécurité publique).*

*Evidemment, l'objectif légitime ne peut pas être lié à des motifs discriminatoires. Ainsi, la volonté de répondre à la préférence discriminatoire des clients ou d'autres travailleurs n'est pas être acceptée comme objectif légitime. Dans un deuxième temps, il est nécessaire de contrôler si l'exigence professionnelle essentielle et déterminante est proportionnée à l'objectif légitime. A l'enseigne du droit européen, ce contrôle de proportionnalité comprend un contrôle de l'appropriation et de la nécessité de l'exigence professionnelle vis-à-vis de l'objectif poursuivi (arrêt Johnston, 222/84, 15 mai 1986, considérant 38)..*

*Le système prévu par cette loi est plus strict que le système prévu dans le projet de loi-racisme et le projet de loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.*

*Dans le cadre de la présente loi, la liste des exigences professionnelles essentielles et déterminantes est fermée (c'est-à-dire fixée dans un Arrêté Royal), comme c'est déjà le cas aujourd'hui.*

*Cette différence résulte d'une approche légèrement différente de cette problématique dans le droit européen (Chambre des représentants, Doc 55,0165/007, p. 48 à 50).*

*C'est ainsi qu'un 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 a prévu en son article 1<sup>er</sup> :*

*« Dans les conditions d'accès à un emploi ou à une activité professionnelle pour lesquels le sexe constitue une condition déterminante, il peut être fait mention du sexe dans les seuls cas énumérés ci-après:*

*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 ».*



L'article 15 de cette loi dispose :

*« Toute distinction indirecte fondée sur le sexe constitue une discrimination indirecte, à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires ».*

- Le mécanisme probatoire

La loi du 10 mai 2007 prévoit par ailleurs un mécanisme de partage du fardeau de la preuve.

Ainsi, l'article 33 dispose :

*« § 1<sup>er</sup>*

*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.*

*§ 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.*

*§ 3*

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

*1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou*

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

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

Ainsi que mentionné lors des travaux parlementaires ayant abouti aux lois anti-discrimination du 10 mai 2007, « chacune des trois lois comportent un chapitre identique relative au renversement de la charge de la preuve. A dire vrai, il s'agit davantage d'un « partage de la charge de la preuve ». Au plaignant, il appartiendra de produire des faits ou tout autre élément de preuve susceptibles de faire naître une présomption de discrimination (*prima facie case*; au défendeur, il appartiendra alors de renverser cette présomption. Ainsi compris, ce partage de la charge de la preuve a reçu le fiat de la Cour d'arbitrage (arrêt 157/2004, pt B.84)



*Ainsi que mentionné par les textes de lois proposés, ce partage de la charge de la preuve a vocation à s'appliquer à toute procédure juridictionnelle visant à la mise en œuvre desdites lois – en ce compris les procédures ordinaires menées devant les juridictions civiles et les procédures menées devant le Conseil d'Etat, à l'exception des procédures pénales.*

*Les faits et autres éléments de preuve susceptibles de faire naître la présomption de discrimination peuvent être de toute nature. Les textes proposés, dans la lignée de la loi du 25 février 2003, en mentionnent deux, à titre exemplatif: les statistiques et les tests de situation » (Chambre des représentants de Belgique, Projet de loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, Doc 51,2722/001, pp. 5 et 6).*

La Cour constitutionnelle a également relevé ce qui suit dans un arrêt 17/2009 du 12 février 2009 (considérant B93.3):

*« A cet égard, il convient avant tout de constater qu'il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Par conséquent, elle doit démontrer que le défendeur a commis des actes ou a donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires. La charge de la preuve incombe dès lors en premier lieu à la victime (notamment Doc. parl., Chambre, 2006-2007, DOC 51-2720/009, p. 72).*

*Les faits avancés doivent être suffisamment graves et pertinents. Il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites. Pour ce faire, elle peut par exemple démontrer que sa situation est comparable à celle d'une personne de référence (article 30, § 2, 2°, de la loi anti-racisme, article 28, § 2, 2°, de la loi générale anti-discrimination et article 33, § 2, 2°, de la loi « genre »), c'est-à-dire une personne qui n'est pas caractérisée par un des motifs mentionnés dans les lois attaquées et qui est traitée différemment par le défendeur.*

*Les faits précités ne peuvent toutefois avoir un caractère général, mais doivent pouvoir être imputés spécifiquement à l'auteur de la distinction. Dès lors que, selon les dispositions attaquées, les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes caractérisées par un des motifs mentionnés dans les lois attaquées font naître une présomption de discrimination directe (article 30, § 2, 1°, de la loi anti-racisme, article 28, § 2, 1°, de la loi générale anti-discrimination et article 33, § 2, 1°, de la loi « genre »), cette récurrence doit exister dans le chef de ces personnes.*

*Il doit en être de même pour les faits qui peuvent faire présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un des motifs mentionnés dans les lois attaquées. Il ne suffit pas de démontrer sur la base de statistiques qu'un motif apparemment neutre lèse des personnes caractérisées par un motif mentionné dans les lois attaquées. Il faut démontrer en outre que le défendeur était conscient de cette situation. Les données statistiques doivent par ailleurs satisfaire à certaines exigences de qualité pour que le juge puisse en tenir compte (...).*



Dans le cadre de la preuve à apporter pour renverser l'existence d'une présomption de discrimination liée à un critère protégé et fondée sur des déclarations d'un employeur, il peut être tenu compte de la pratique réelle d'embauche de l'entreprise :

*« Il y a lieu, par suite, de répondre aux troisième à cinquième questions que des déclarations publiques par lesquelles un employeur fait savoir que, dans le cadre de sa politique de recrutement, il n'embauchera pas de salariés ayant une certaine origine ethnique ou raciale suffisent à présumer, au sens de l'article 8, paragraphe 1, de la directive 2000/43, l'existence d'une politique d'embauche directement discriminatoire. Il incombe alors à cet employeur de prouver qu'il n'y a pas eu de violation du principe de l'égalité de traitement. Il peut le faire en démontrant que la pratique réelle d'embauche de l'entreprise ne correspond pas à ces déclarations » (CJUE, 10 juillet 2008, Aff C-54/07).*

La preuve contraire peut être apportée par toutes voies de droit :

*« 55. À cet égard, il ressort de la jurisprudence de la Cour que, lorsque des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, au sens de ladite directive, sont établis, la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement exige que la charge de la preuve pèse sur les parties défenderesses concernées, qui doivent prouver qu'il n'y a pas eu une violation dudit principe (voir, en ce sens, arrêt du 17 juillet 2008, Coleman, C-303/06, Rec. p. I-5603, point 54).*

*56. Dans ce contexte, des parties défenderesses peuvent réfuter, devant les instances nationales compétentes, l'existence d'une telle violation en établissant par toute voie de droit, notamment, que leur politique de recrutement est établie sur des facteurs étrangers à toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.*

*57. Pour renverser la présomption simple dont l'existence peut résulter de l'article 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78, il n'est pas nécessaire qu'une partie défenderesse prouve que des personnes d'une orientation sexuelle déterminée ont été recrutées dans le passé, une telle exigence étant effectivement susceptible, dans certaines circonstances, de porter atteinte au droit au respect de la vie privée.*

*58. Dans le cadre de l'appréciation globale qu'il incomberait alors à l'instance nationale saisie d'effectuer, l'apparence de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle pourrait être réfutée à partir d'un faisceau d'indices concordants (...) » (CJUE, 25 avril 2013, C-81/12).*

- L'indemnisation :

L'article 23 de la loi du 10 mai 2007 dispose :

*« § 1er. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.*

PAGE 01-00002218498-0015-0023-01-01-4



*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 fixé 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° ».*

#### Application.

1. Madame [REDACTED] rapporte la preuve d'un fait permettant de présumer qu'elle a été victime d'une discrimination directe liée à sa maternité qui est assimilée par l'article 4 §1<sup>er</sup> de la loi du 10 mai 2007 à une discrimination directe fondée sur le sexe.

En effet le mail adressé le 24 mai 2015 par le Centre de soins pour justifier que sa candidature pour le poste de secrétaire médicale n'ait pas été retenue, motive ce refus par le fait que son rôle de maman doit primer sur sa carrière et qu'il recherche une personne libre de tout engagement familial et flexible dans les horaires de travail.

Il incombe dès lors au Centre de soins d'établir qu'il n'a pas discriminé madame [REDACTED] en raison de sa maternité.

2. Contrairement à ce que soutient le Centre de soins, l'existence d'une discrimination au sens de l'article 5, 6° et 8 de la loi du 10 mai 2007 ne requiert pas l'existence d'un élément intentionnel dans le chef de son auteur. Un tel élément ne fait pas partie des éléments de la définition de la discrimination directe ou indirecte donnée par le législateur dans cette disposition et que l'article 19 interdit. Il en va autrement uniquement s'agissant des dispositions pénales prévues aux articles 26 à 31 de la loi du 10 mai 2007 incorporées dans le titre IV « dispositions pénales » pour lesquelles l'article 26 prévoit expressément que pour





l'application du présent titre, la discrimination visée s'entend de toute forme de discrimination directe ou indirecte intentionnelle.

Un employeur peut dès lors se rendre coupable d'une discrimination liée au sexe au sens de l'article 5,6° et 8 de la loi du 10 mai 2007 même s'il n'en a pas consciemment l'intention.

3. La Cour ne peut suivre le Centre de soins lorsqu'il allègue que le mail du 24 mai 2015 établit que le refus d'engager madame [REDACTED] repose sur son manque de compétences professionnelles. La mention « *nous sommes convaincus que vous trouverez un poste adapté à vos compétences professionnelles* » se retrouve dans une phrase postérieure à celle qui motive la raison du non-engagement et est plus une clause de style que l'on retrouve dans bon nombre de lettres exprimant le rejet d'une candidature à l'emploi, qui à supposer même qu'elle ait été sincère en l'espèce, tente d'encourager la personne dont la candidature a été écartée. Cette phrase ne permet dès lors pas de renverser la présomption de discrimination.

4. La politique d'embauche du Centre de soins n'est en l'espèce pas suffisante pour contredire la présomption de discrimination.

Même si le Centre de soins démontre que l'ensemble des kinésithérapeutes avec lesquels il travaille dans le cadre de contrats de prestations de service indépendants sont des femmes kinésithérapeutes et que le poste unique de salarié (en l'occurrence de secrétaire médicale) refusé à madame [REDACTED], a finalement été proposé à une femme disposant lors de son engagement d'un enfant en bas âge, cela ne permet pas nécessairement d'exclure que madame [REDACTED] ait été discriminée en raison de sa maternité.

Il convient de distinguer les contrats de prestations de service indépendants du contrat de travail de secrétaire médicale.

Le Centre de soins plaide en effet qu'il fait appel à des femmes kinésithérapeutes (dont certaines ont charge de famille) parce que son cabinet est située dans un quartier populaire de Schaerbeek et que les soins de kinésithérapeutes sont prodiguées en grande partie à des femmes qui pour des motifs religieux, refusent de recevoir lesdits soins d'hommes.

Un employeur n'a pas les mêmes obligations au niveau social envers un prestataire indépendant (comme en l'espèce les kinésithérapeutes se rendant au centre pour prodiguer des soins à des patients) que celles mises à sa charge par le droit du travail et le droit de la sécurité sociale envers un salarié (travaillant sous lien de subordination dans un horaire imposé) en manière telle que le fait de conclure des contrats de prestations de services avec des kinésithérapeutes femmes (dont certaines ont charge de famille) est indifférent pour juger si la pratique d'embauche d'un travailleur salarié repose sur des facteurs étrangers à toute discrimination fondée sur la maternité.



Le fait d'avoir auditionné plusieurs femmes dont les candidatures furent transmises par Actiris à la même période que madame [REDACTED] (dont aucune ne fut en réalité retenue) ne constitue pas la preuve que madame [REDACTED] n'a pas été discriminée en raison de sa maternité.

Si le Centre de soins démontre que sept mois après avoir refusé la candidature de madame [REDACTED], il a engagé une femme ayant un enfant en bas âge pour occuper le poste de secrétaire médicale (sans qu'il soit précisé si le père de cet enfant repris dans la composition de ménage travaillait comme dans le cas de madame [REDACTED], cet élément n'est pas suffisant pour renverser la présomption de discrimination liée à la maternité rapportée par madame [REDACTED].

Un employeur, qui décide de recruter pour la première fois un travailleur salarié pour remplir des tâches administratives remplies jusque-là par sa gérante (en l'occurrence madame [REDACTED], peut en effet évoluer dans ses choix, surtout après avoir reçu la lettre de madame [REDACTED] exprimant sa déception sur le fait qu'elle n'ait pas été engagée en raison de sa charge de famille comme femme suivie d'une lettre de l'Institut invoquant une discrimination liée à la maternité.

5. Le Centre de soins invoque que le refus d'engager madame [REDACTED] repose en réalité sur d'autres motifs que la maternité.

Le Centre de soins doit démontrer que ce refus repose exclusivement sur d'autres motifs, ce qu'il ne fait pas.

Ledit Centre admet que l'un des motifs est lié au manque de flexibilité et de disponibilité dans le chef de madame [REDACTED] qui lors de son entretien, a clairement mentionné à la responsable du centre que « *sa priorité était ses trois enfants dont deux jumeaux en bas âge, mettant ainsi à mal la disponibilité et la flexibilité requise et inhérente aux contingences du poste à pourvoir* » en expliquant « *qu'elle s'était mariée si tard, qu'elle avait eu des difficultés durant ses grossesses et ses maternités, que l'éducation des enfants en bas âge et d'un aîné était et reste une tâche difficile à gérer (nuits blanches et maladies), que ce rôle de mère – attendu pendant longtemps- l'a comblée de bonheur, que son mari travaillait comme ouvrier,...* ».

Si le Centre de soins, qui a la charge de la preuve, ne prouve pas que madame [REDACTED] a exprimé que sa priorité était ses trois enfants dont deux jumeaux en bas âge et que l'éducation des enfants en bas âge et d'un aîné était difficile à gérer, le fait d'avancer ces éléments (dès sa lettre du 11 août 2015 en réponse à la lettre du 15 juillet 2015 de l'Institut) confirme en tout état de cause comme permettait de le présumer les termes mêmes du mail du 25 mai 2015, que la maternité a été l'un des critères à l'origine du refus.



Le Centre de soins poursuit en expliquant que le poste de secrétaire médicale implique une présence et une permanence administrative durant les heures prestées par les praticiens du centre (parfois jusqu'à 20h dans la lettre du 11 août 2015 ou régulièrement jusqu'à 20 h dans les conclusions), outre le suivi des réunions d'équipes jusqu'à 23 h.

Cette prétendue grande disponibilité ne se retrouve pas dans l'offre d'emploi et est quelque peu contredite par les clauses mêmes figurant dans le contrat de la personne engagée comme secrétaire médicale, puisque l'horaire mentionné est de 9h à 17h30. La circonstance qu'il a été ajouté manuscritement que « *la secrétaire sera disponible pour assister aux réunions du staff en dehors des heures de bureau et parfois à des heures tardives* » ne permet pas de rendre compte de la fréquence de ce genre de réunions et ne permet ainsi pas d'établir que madame [REDACTED] était incapable d'y assister en raison du fait qu'elle disposait de trois enfants dont deux jumeaux en bas âge. Cette mention contredit en tout cas l'allégation faite par le Centre de soins dans sa lettre du 11 août 2015 selon laquelle la secrétaire doit assurer la permanence administrative durant les heures prestées par les praticiens (jusqu'à 20 h), ce qui ne ressort d'ailleurs d'aucune pièce.

Par ailleurs, la Cour entend rappeler que la distinction directe liée au sexe (auquel la maternité est assimilée) ne peut être justifiée que sur base d'une exigence professionnelle et déterminante telle que définie à l'article 13, étant entendu qu'un arrêté royal a défini les activités professionnelles concernées.

Le manque de disponibilité et/ou de flexibilité d'une femme pour accomplir un emploi, présumé par un employeur en raison du nombre d'enfants dont elle doit s'occuper, ne peut en aucun cas justifier la distinction directe et contredire l'existence d'une discrimination directe liée à la maternité et prohibée par la loi.

Le Centre de soins tente d'expliquer le refus par d'autres motifs également, à savoir un manque de qualification pour la fonction recherchée et des lacunes constatées lors de l'entretien d'embauche quant à la maîtrise de la langue française, et quant aux compétences et expériences professionnelles vantées par madame [REDACTED] dans son cv.

Il est vraisemblable que d'autres motifs soient venus s'ajouter pour expliquer le refus (même si le mail du 25 mai 2015 n'en dit mot et que l'usage du terme compétences professionnelles dans ce mail n'est pas suffisant pour démontrer que le refus était lié à ce critère comme déjà expliqué), ce qui sera examiné ci-après.

Cela ne permet cependant pas de renverser la présomption de discrimination.

En effet, en présence de plusieurs motifs, le fait que l'un de ceux-ci ait été la maternité de madame [REDACTED] (ce que le Centre de soins n'est pas parvenu à contredire), suffit à constater l'existence d'une discrimination directe contraire à la loi du 10 mai 2007. Le législateur a uniquement permis qu'en cas de discrimination dans le cadre des relations de



travail, l'existence d'autres motifs non discriminatoires puisse jouer un rôle pour l'indemnisation de la victime si l'employeur démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination (en diminuant l'indemnisation forfaitaire due de six mois à trois mois). Il n'est dès lors pas utile à la solution du litige d'ordonner la comparution personnelle pour vérifier la manière dont madame [REDACTED] parle le français ainsi que demandé par le Centre de soins.

La Cour n'estime pas davantage opportun de procéder à une telle mesure (effectuée sans prestation de serment) proposée par le ministère public dans son avis pour connaître les circonstances dans lesquelles s'est déroulé l'entretien d'embauche. Cet entretien a eu lieu il y a 6 ans et le « souvenir » par chaque partie de ce qui s'est dit lors de l'entretien sera inmanquablement influencé par le temps écoulé et par les conclusions échangées au cours de la mise en état par lesquelles elles ont chacune décrit les termes de l'entretien dans un sens favorable à la thèse qu'elles défendent.

En conclusion, la Cour estime que le Centre de soins ne renverse pas la présomption d'une discrimination directe liée à la maternité dont madame [REDACTED] a été victime.

Ce constat lié à des questions de preuve ne remet néanmoins aucunement en question l'engagement de la gérante du Centre de soins, madame [REDACTED] pour les droits des femmes en particulier dans la communauté maghrébine que son dossier de pièces met en exergue.

6. Madame [REDACTED] est en droit de prétendre à une indemnité sur base de l'article 23 §2, 2° de la loi du 10 mai 2007.

L'article 23 de la loi du 10 mai 2007 laisse le choix à la victime de la discrimination, soit de réclamer une indemnité correspondant au dommage réellement subi (auquel cas la victime doit prouver l'étendue du préjudice subi), soit de réclamer une indemnité forfaitaire.

Madame [REDACTED] a choisi de réclamer une indemnité forfaitaire en manière telle qu'elle ne doit aucunement prouver la hauteur du préjudice moral et matériel subi du fait de la discrimination.

L'article 23 §2, 2° de la loi du 10 mai 2007 a fixé l'indemnisation forfaitaire due en cas de discrimination dans le cadre des relations de travail à six mois ou trois mois.

L'indemnité due est de six mois de rémunération brute sauf si le Centre de soins parvient à démontrer que le refus d'embauche aurait également eu lieu en l'absence de discrimination, auquel cas l'indemnité est réduite à trois mois de rémunération brute.

Le Centre de soins fait valoir que d'autres critères que la maternité évoqués dès sa lettre du 11 août 2015, ont joué un rôle dans le refus de la candidature de madame [REDACTED]



Ainsi le Centre de soins invoqua dès cette lettre notamment le fait que madame [REDACTED] était inactive professionnellement depuis 2011, ce qui constitue souvent un frein pour un employeur qui se pose des questions sur les raisons à l'origine de cette inactivité. Il en va d'autant plus ainsi en l'espèce qu'il s'agissait de pourvoir une fonction de secrétaire médicale pour remplir diverses tâches administratives et autres (gestion de l'agenda des collaboratrices, rédaction des rapports de réunion du staff médical, ...) qui jusque-là étaient assurées par la responsable du Centre elle-même.

La circonstance que le Centre avait reçu le curriculum vitae de madame [REDACTED] avant l'entretien sur sa candidature est insuffisant à contredire que l'absence d'activité professionnelle de cette dernière ait joué un rôle dans le refus de l'embaucher.

L'entretien préalable à l'engagement permet en effet à un employeur de mieux cerner les raisons à l'origine de cette absence d'activité et les expériences professionnelles d'un candidat. Le Centre de soins soutient ainsi sans être contredit avoir été informé lors de l'entretien que le dernier emploi de madame [REDACTED] était un contrat à durée déterminée de 4 mois dans une école avec des horaires scolaires.

En conclusion, la Cour estime que le Centre de soins établit à suffisance que le refus d'embauche aurait également eu lieu en l'absence de discrimination liée à la maternité, en manière telle que l'indemnisation à laquelle peut prétendre madame [REDACTED] est limitée à 3 mois de rémunération brute.

Pour ce faire, il sera tenu compte de la rémunération mentionnée dans le contrat de travail de la personne engagée en janvier 2016, soit un montant mensuel brut de 1.626,99 euros.

Madame [REDACTED] ne justifie pas que le montant de la rémunération à prendre en compte soit supérieur.

Il n'y a pas lieu de faire droit à sa demande de production de documents à défaut de rendre vraisemblable que la rémunération versée s'écarterait de la rémunération mentionnée dans le contrat de travail. Madame [REDACTED] réclame d'ailleurs un montant ferme et non un montant provisionnel dans ses conclusions.

Madame [REDACTED] a dès lors à une indemnité de 4.880,97 euros en application de l'article 23,§2,2° de la loi du 10 mai 2007.

7. L'Institut forme dans le dispositif de ses conclusions une demande de condamnation du Centre de Soins à lui payer 1 euro sans aborder cette demande dans la discussion.



L'Institut ne justifie pas sa demande d'obtenir une indemnisation fût-elle limitée à 1 euro, à défaut d'expliquer la cause de cette demande et de justifier qu'elle ait subi un préjudice.

Le fait que conformément aux dispositions de l'article 34 de la loi du 10 mai 2007, l'Institut ait compte-tenu de sa mission légale et de ses compétences, le droit d'ester en justice et ait un intérêt à intervenir dans le cadre de la présente procédure en vue d'obtenir la reconnaissance d'une discrimination sur la base du sexe, est insuffisant à justifier la demande d'obtention d'un montant d'1 euro.

8. S'agissant des dépens, en vertu de l'article 1017 alinéa 1<sup>er</sup> du Code judiciaire, ceux-ci sont à charge de la partie succombante.

L'article 1017 alinéa 4 autorise le juge à compenser les dépens si les parties succombent respectivement sur quelque chef. Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause (Cass., 19 janvier 2012, Pas., 2012, p. 158), voire même lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouté de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé (Cass., 23 novembre 2012, Pas., 2012, p. 1316 ; Cass., 25 mars 2010, Pas., 2010, p. 1004 ; H. Boularbah, Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure in Actualités en droit judiciaire, CUP, 2013, volume 145, p. 353).

Madame [REDACTED] et l'Institut qui défendent une même position n'ont pas obtenu totalement gain de cause.

Il se justifie de compenser partiellement les dépens en limitant l'indemnité de procédure conjointe à laquelle ils ont droit à la somme de 780 euros, en plus de la contribution forfaitaire de 2 x 20 € au fonds d'aide juridique de seconde ligne déjà payée par les appelantes.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

Réforme le jugement dont appel ;



Condamne la sprl Centre de soins [REDACTED] à payer à madame [REDACTED] à titre d'indemnisation fondée sur l'article 23 §2,2° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes la somme de 4.880,97 euros ;

Condamne la sprl Centre de soins [REDACTED] à supporter ses propres dépens et aux dépens de madame [REDACTED] et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes taxés à la somme de 780 euros, outre la contribution forfaitaire de 2 x 20 euros au fonds d'aide juridique de seconde ligne déjà payée par les parties appelantes.

Ainsi arrêté par :


P. KALLAI, conseiller,  
P. WOUTERS, conseiller social au titre d'employeur,  
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué



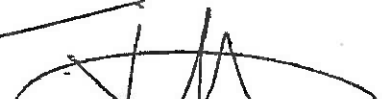
J. ALTRUY,



R. PARDON,



P. WOUTERS,



P. KALLAI,

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 30 juin 2021, où étaient présents :

P. KALLAI, conseiller,  
J. ALTRUY, greffier délégué



J. ALTRUY,



P. KALLAI,

