

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
Jugement de la Neuvième chambre du 26/03/2020

En cause :

[REDACTED]

L'INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES (BCE 0873.091.753), Rue Ernest Blerot 1 à 1070 ANDERLECHT

Parties demanderesse, ayant comparu par leur conseil Maître Sophie REMOUCHAMPS, avocate à 1050 IXELLES, Rue Lebroussart 89

Contre :

[REDACTED]

Partie défenderesse, ayant comme conseil Maître Chris ENGELS, avocat à 1160 AUDERGHEM, Boulevard du Souverain, 280, et ayant comparu par Maître Marjolaine DESSARD, avocate se substituant à son confrère précité et par Maître Frédéric HENRY, avocat à 4000 LIEGE, boulevard Frère Orban, 25

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

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment la requête introductive d'instance reçue au greffe le 31 octobre 2018.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 25 février 2020.

I. LES DEMANDES

1.1. Par requête du 31 octobre 2018 :

Madame [REDACTED] sollicite la condamnation de son ancien employeur, la S.A. [REDACTED] au paiement de :

- la somme provisionnelle de 35.173,61 €, à majorer des intérêts. Cette somme est réclamée à titre principal comme indemnité de protection de la maternité conformément à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971, subsidiairement à titre d'indemnité forfaitaire pour discrimination conformément à la loi genre du 10 mai 2007 et encore plus subsidiairement à titre d'indemnité pour licenciement abusif et/ou manifestement déraisonnable.
- Elle sollicite également d'ordonner à la défenderesse de produire un document probant établissant le montant de la prime de l'assurance collective « *frais médicaux / hospitalisation* » sous une peine d'astreinte.
- Et, enfin de réserver à statuer sur le montant définitif de la demande et de rouvrir les débats.

1.2. Par la même requête :

L'INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES sollicite la condamnation de la défenderesse au paiement de :

- la somme de 1.300 € au titre de la réparation du dommage moral, à majorer des intérêts.

1.3. Les requérants sollicitent les dépens liquidés conjointement à la somme de 2440 €.

II. RECEVABILITE

Les demandes sont recevables pour avoir été introduites dans les formes et délais légaux.

III. LA COMMUNICATION AU MINISTERE PUBLIC

La cause, communicable en application de l'article 764, 12° du code judiciaire a été communiquée à l'office de M. l'Auditeur du travail par les soins de Madame le greffier des rôles par courrier du 14 novembre 2018.

Par courrier du 12 décembre 2018, Madame Céline BILGINER, substitut de l'Auditeur du travail, a annoncé qu'en application de l'article 766 § 1^{er} du Code judiciaire, elle n'estimait pas convenable d'émettre un avis.

IV. LES FAITS

Madame [REDACTED] est actuellement âgée de 40 ans et maman de deux enfants.

La SA [REDACTED] exploite les quatre hôtels « [REDACTED] » de Belgique soit Bruxelles, Zaventem, Louvain (Leuven), et Liège.

La requérante est entrée au service de la défenderesse par contrat de travail d'employé à durée indéterminée, en qualité de directeur commercial du [REDACTED] de Liège, signé le 18 juin 2014 et est entrée en service le 1^{er} septembre 2014.

Sa supérieure directe est Madame [REDACTED] « *Regional Director of Sales* ».

Le directeur de l'hôtel de Liège est Monsieur [REDACTED]

Madame [REDACTED] aura une première grossesse en 2015/2016 et reprendra le travail en septembre 2016, elle qualifie sa grossesse de difficile avec une reprise marquée par un état d'épuisement.

Elle apprend être à nouveau enceinte au mois de juillet 2017 et en fait part à son employeur.

La grossesse est à nouveau difficile et la requérante est en incapacité du 18 août au 17 septembre 2017, l'incapacité sera prolongée du 18 septembre au 30 novembre 2017.

La requérante proposera, toutefois, une reprise du travail à mi-temps à dater du 1^{er} octobre 2017, proposition refusée par e-mail du 19 septembre 2017 dans les termes suivants :

« Je constate que ton médecin a prolongé ton incapacité de travail jusqu'au 30 novembre prochain sans autre recommandation.

Un mi-temps médical ne nous paraît dès lors pas possible.

En toute hypothèse, et dans la mesure où tu es couverte par un certificat médical jusqu'à la fin du mois de novembre, nous préférons ne prendre aucun risque d'aggravation de ton état de santé et ce d'autant plus que la période à venir s'annonce, comme tu le mentionnes, chargée.

Nous espérons que tu pourras de la sorte pleinement te rétablir ».

Le 26 octobre 2017, le conseil d'entreprise de la défenderesse se réunit et évoque une restructuration laquelle est certaine mais dont l'ampleur oppose les parties, il est acté au procès-verbal :

« 4. restructuration département commercial BAI et BCI¹

La candidate a été trouvée, le siège a donné son approbation. Afin d'optimiser l'efficacité de l'organisation commerciale, il a été décidé de faire

¹ BAI signifie Brussels Airport et BCI, Brussels City

un « cluster² » pour l'équipe commerciale des deux hôtels à Bruxelles. La nouvelle recruté aura des responsabilités pour BAI et BCI afin de libérer du temps de notre Regional Director of sales, [REDACTED] pour s'occuper de Louvain et de Liège. Cette personne entre en fonction le 2 janvier 2018. »

Le 7 novembre 2017, Madame [REDACTED] et Monsieur [REDACTED] annoncent, par téléphone, à la requérante son licenciement confirmé par deux lettres des 7 et 10 novembre 2017 moyennant le paiement d'une indemnité de rupture de 13 semaines.

Le certificat de chômage C4 mentionne :

« Réorganisation du département commercial Belgique ».

Par e-mail du 9 novembre 2017, confirmé par courrier recommandé du 18 novembre 2017, la requérante sollicite la motivation de son licenciement conformément à la CCT 109.

Par lettre du 20 décembre 2017, la défenderesse répond comme suit :

« 1.

Comme discuté, nous avons mené une réflexion afin d'améliorer et optimiser notre organisation commerciale.

2.

Dans le cadre de cette réflexion, nous sommes arrivés à la conclusion que la 'clustérisation' de nos deux hôtels bruxellois (Bruxelles Airport et Bruxelles Centre), pour la direction commerciale, était souhaitable et nécessaire. Concrètement, nous avons décidé de concentrer le savoir-faire au sein d'une direction commerciale centralisée pour ces deux hôtels.

La mise en œuvre de cette clustérisation implique d'un Director of Sales sera à la tête de l'équipe commerciale bruxelloise. Cela implique également la suppression d'un poste de sales manager. Le principe de la concentration de notre savoir-faire commercial pour Bruxelles implique qu'il n'est plus nécessaire d'avoir un sales manager par hôtel bruxellois.

3.

Cette clustérisation se situe dans la droite ligne avec la réorganisation plus globale de notre équipe commerciale.

Pour nos hôtels de Liège et de Leuven, nous sommes arrivés à la conclusion qu'il n'était plus justifié d'avoir un Director of Sales par hôtel et avons donc supprimé ces fonctions. Nous avons une Regional Director of Sales, Madame [REDACTED] qui prend la tête de l'équipe commerciale pour ces deux hôtels, et qui sera le superviseur direct des Sales Manager qui travaillent

² À l'audience du 25 février 2020, le conseil de la partie défenderesse déclare qu'il y a lieu d'entendre, par ce terme, une fusion

respectivement dans les hôtels liégeois et de Leuven. L'adaptation de l'organigramme dans le cadre de ce cluster bruxellois libère du temps pour l'exercice de la fonction de Madame [REDACTED]

4.

Il résulte de ce qui précède que nous avons mis fin à votre contrat de travail en raison de la réorganisation interne et de la disparition du contenu de la fonction telle que nous l'aviez exercée.

5.

Cette réorganisation a été présentée en discutée lors de la réunion du Conseil d'entreprise du 26 octobre dernier ».

Le 30 janvier 2018, le conseil de la requérante met la défenderesse en demeure de payer l'indemnité de protection visée à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 estimant qu'il n'y a pas de démonstration d'un motif étranger à la grossesse. La défenderesse s'y refuse par courrier de son conseil du 12 février 2017.

L'IEFH interpellera son tour l'ex-employeur par courrier du 5 février 2018 puis par courrier du 12 avril 2018.

La procédure est introduite le 31 octobre 2018.

V. DISCUSSION

La requérante estime avoir été licenciée suite à sa grossesse. Elle constate, en tout état de cause, que la défenderesse ne rapporte pas la preuve de l'existence d'un motif étranger à cette dernière et trouve les explications de la défenderesse, sur ce point, peu convaincantes. Subsidiairement, elle estime avoir fait l'objet d'une discrimination sur le genre et, encore plus subsidiairement, d'un licenciement abusif et/ou manifestement déraisonnable. Elle sollicite un montant provisionnel et un jugement de production de documents pour fixer les montants définitifs.

L'IEFH estime que le licenciement de la requérante est une discrimination basée sur le genre et qu'il ressort à ses missions d'intervenir dans pareil cas, elle réclame une indemnisation forfaitaire de 1.300 euros.

La défenderesse estime rapporter la preuve d'une profonde réorganisation commerciale qui a entraîné la suppression de la fonction de la requérante. Elle estime dès lors la demande non fondée. Il en irait de même des chefs de demande subsidiaires.

Subsidiairement, la défenderesse conteste la rémunération de référence et propose trois semaines de rémunération à titre de licenciement manifestement déraisonnable. Elle sollicite la compensation des dépens et l'exclusion de l'exécution provisoire ou à tout le moins la faculté de cantonner.

VI. DECISION DU TRIBUNAL

6.1. La demande de Madame [REDACTED]

6.1.1. En droit – L'indemnité de protection de la maternité

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

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

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. A la demande de la travailleuse, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1er, ou à défaut de motif, l'employeur payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail. ».

La protection commence à jouer dès le moment où l'employeur est informé de manière non équivoque de l'état de la travailleuse, la forme de cette information est libre et peut résulter d'une communication formelle, d'une communication informelle voire d'une constatation visuelle³

La charge de la preuve qui pèse sur la travailleuse enceinte se résume à démontrer que son employeur était informé de la grossesse.

Par employeur, on entend la personne qui, au sein de l'entreprise, détient l'autorité patronale, ou une part de cette dernière, et à qui il est usuel de confier l'information⁴. La communication de l'information n'est donc pas soumise à une formalité quelconque⁵.

A la demande de la travailleuse licenciée, l'employeur communique les motifs, conformément à la loi, par écrit lesdits motifs à la travailleuse.⁶

L'employeur doit prouver :

- l'existence de motifs totalement étrangers ;
- la sincérité de ces motifs⁷ ;

³ C.T. Gand, 14 avril 2003, Ch. D. Soc., 2005, p. 396

⁴ C.T. Anvers, 07 avril 2003, Chr. D.Soc., 2004, p. 84

⁵ C.T. Gand, 14 avril 2003, opcit

⁶ CT Mons 26 octobre 2018 sur www.terralaboris.be

⁷ C.T. Bruxelles, 12/9/2006, R.G. n° 47218, inédit ; C.T. Mons, 21/2/1983, J.T.T., 1983, p. 121

- le lien causal entre les motifs et le licenciement⁸.

La définition des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement n'a pas été donnée par le législateur⁹. Néanmoins, le rapport au Roi précédant l'arrêté royal n° 40 sur le travail des femmes¹⁰ expose que :

« l'interdiction de mettre fin à la relation de travail que lorsque la rupture a pour cause l'état physique de la travailleuse dû à la grossesse ou l'accouchement »

et

« que lorsque la rupture est effectuée pour des motifs étrangers à l'état physique de la travailleuse durant cette période, elle est licite».

Le CNT consulté préalablement à l'adoption de l'arrêté royal n° 40 précité a émis l'avis suivant :

« la travailleuse ne peut jouir d'un privilège par rapport aux autres membres du personnel lorsque la cause du licenciement est étrangère à la grossesse ou à l'accouchement. Tel est le cas du licenciement pour motif grave, pour motifs d'ordre économique et technique ou pour tout autre motif valable résultant du comportement de la travailleuse (...) »

Il appartiendra, donc, à l'employeur de démontrer que le licenciement est totalement étranger à la grossesse et intégralement imputable à d'autres motifs.

Le licenciement opéré en raison de motifs pour partie liés à l'état de grossesse et, pour partie, étrangers à cet état, est interdit¹¹.

La preuve est appréciée avec rigueur.

La cour du travail de Mons¹² relève que :

« A peine de vider le texte légal de toute efficacité, il convient évidemment d'exiger une extrême rigueur aussi bien en ce qui concerne le caractère sérieux des motifs de licenciement qu'en ce qui regarde la preuve de l'existence de ceux-ci ».

Enfin, la cour du travail de Liège rappelle que le doute profite à la travailleuse¹³

⁸ C.T. Liège, 20/12/1999, B.F.A.R., 2000, n° 223/224, p. 146 et note J. JACQMAIN

⁹ M. DESCHERPER, « La protection de la maternité dans le cadre de l'article 40 de la loi du 16/3/1971 », J.T.T., 1983, p. 112

¹⁰ B.L., 1967, p. 1046

¹¹ C.T. Bruxelles, 8/12/2010, R.G. n° 2009/AB/52266 sur www.terralaboris.be

¹² C.T. Mons, 16/3/1981, R.G. n° 4812, inédit cité par CT Mons 26 octobre 2018 sur www.terralaboris.be

¹³ CT Liège, 06 mars 2017, RG 2015/AL/724 sur www.terralaboris.be

6.1.2. Application

La défenderesse affirme avec vigueur que le licenciement de la requérante est la conséquence, en cascade, de la décision de « clusteriser » soit fusionner la gestion commerciale des 2 hôtels bruxellois laquelle, par l'embauche d'un directeur commercial commun, aurait permis de dégager du temps de travail dans le chef de [REDACTED] permettant ainsi de se passer d'un directeur commercial tant à l'hôtel de Louvain qu'à celui de Liège.

Néanmoins, la seule pièce produite par la défenderesse à ce sujet est un procès-verbal du conseil d'entreprise du 26 octobre 2017 ayant pour objet, nommément, la restructuration des hôtels bruxellois et mentionnant que ceci permettra « de libérer du temps de notre Regional Director of sales, [REDACTED] pour s'occuper de Louvain et de Liège ».

Ce procès-verbal ne mentionne nullement une modification de l'organigramme des hôtels louvaniste ou liégeois et part d'un postulat non démontré qui n'emporte pas la conviction du tribunal.

En effet, ce postulat est le suivant :

Il y aurait eu un organigramme prévoyant :

- un director of sales pour tout le pays, Madame [REDACTED]
- quatre directeurs commerciaux, un dans chacun des hôtels
- un sales manager dans chacun des hôtels

Or, il n'y avait pas de directeur commercial à l'hôtel de l'aéroport de Zaventem, pas de sales manager non plus dans ce dernier, de même il n'y avait pas de sales manager à Louvain.

Après la restructuration, les postes de directeurs commerciaux de Louvain et Liège auraient été supprimés et assumés par Madame [REDACTED]

Cette explication ne convainc pas le tribunal.

Rien ne démontre, notamment de la communication faite au conseil d'entreprise le 26 octobre 2017 laquelle concerne les hôtels bruxellois uniquement, qu'une décision ait été prise de restructurer le fonctionnement du fonctionnement des hôtels de Louvain et de Liège.

Le fait que les hôtels bruxellois allaient requérir moins de temps de travail pour Madame [REDACTED] lui permettait de libérer du temps pour les deux autres hôtels n'impliquait nullement un licenciement dans l'un ou dans l'autre.

La preuve d'un motif totalement étranger à la grossesse n'est nullement rapportée et, comme le rapporte la jurisprudence, le doute doit profiter à la travailleuse.

Cependant, c'est plus qu'un doute qui anime le tribunal dès lors qu'il a l'intime conviction que la suppression du poste de la requérante est la conséquence du licenciement et non sa cause.

Le tribunal estime, en effet, qu'il est beaucoup plus vraisemblable que le licenciement a été décidé pour des raisons liées à l'incapacité consécutive à la grossesse et que la requérante n'ait pas été remplacée soit du fait d'une restructuration intervenue ensuite de son licenciement soit du fait qu'un candidat n'ait pas été trouvé pour la remplacer.

L'indemnité protection est due.

6.1.3. Indemnisation

C'est une indemnité de 6 mois de rémunération brute qui est due.

Les parties s'opposent sur le montant de cette rémunération.

L'employeur la fixe à 66.520,22 euros annuels. La requérante à 70.347,19 euros provisionnels.

Les parties s'opposent sur :

- L'usage privé du PC

Même en dehors de toute autorisation d'un usage privé du PC professionnel, l'avantage marginal que représente l'usage occasionnel d'un PC professionnel (consulter ses emails privés, les réseaux sociaux ou son compte bancaire) est valorisable, l'estimation raisonnable, 6 euros par mois, peut être retenue.

- La valorisation des repas

Le fait de pouvoir, gratuitement, prendre un repas de qualité gratuitement (outre l'octroi de chèques repas ce qui peut surprendre) est valorisable en sus et estimé, ici aussi, raisonnablement.

- La prime de fin d'année

Sur ce point, la défenderesse estime ne rien devoir dès lors qu'un tiers, un fonds sectoriel, liquide la prime.

C'est inexact, il s'agit d'une simple modalité de paiement.

Cette somme doit être retenue au sens de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978, il s'agit d'un avantage acquis en vertu du contrat et qui, par analogie, serait aussi retenu au titre de rémunération de base en matière d'accident du travail au sens de l'article 35 de la loi du 10 avril 1971 ou en matière de protection de la rémunération au sens de l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 s'agissant d'un avantage indirect.

6.1.4. Le jugement de production de documents

Les éléments permettant d'établir la valorisation pécuniaire de l'assurance-groupe n'étant, toujours à ce stade, pas produit, il convient de réserver à statuer sur l'indemnité définitive à allouer et d'inviter [REDACTED] à produire les éléments probants.

La demande d'astreinte sera réservée dans la mesure où le tribunal, qui constate, certes, une certaine mauvaise volonté à ce sujet, espère, néanmoins, que les éléments seront produits dans un délai raisonnable après le prononcé de la présente décision.

6.2. La demande de l'IEFH

6.2.1. La discrimination fondée sur le sexe - principes applicables

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes s'applique notamment aux relations de travail. L'article 5, al. 1^{er}, 1° de la loi définit les relations de travail comme incluant « *entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement* ». Dans les domaines qui relèvent du champ d'application de la loi du 10.05.2007, toute forme de discrimination est interdite, ce qui inclut notamment la discrimination directe et indirecte (art. 19 de la loi).

La discrimination directe est définie comme une « *distinction directe, fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la loi* » (art. 5, 6°). Une distinction directe est : « *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* ».

La discrimination indirecte est définie comme une « *distinction indirecte fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II* » (art. 5, 8°). Une distinction indirecte est : « *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* » (art. 5, 7° de la loi).

En matière de relations de travail, une distinction directe fondée sur le sexe ne peut être justifiée que sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante (art. 13, § 1^{er}). Par contre, une distinction indirecte fondée sur le sexe n'est pas une discrimination indirecte lorsque le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de la distinction, est objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires (art. 15).

En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle (art. 23). Dans les circonstances décrites à l'art. 23, § 2, la victime a le choix entre réclamer une indemnisation forfaitaire ou le dommage réellement subi. Si elle choisit de réclamer le dommage effectivement subi, elle doit en prouver l'étendue. Lorsque la discrimination intervient dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation consiste en un forfait de 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 ce dernier cas, l'indemnisation est limitée à trois mois de rémunération brute (art. 23, § 2, 2°).

Lorsqu'une personne invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe, il incombe à l'autre partie de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (art. 33, § 1^{er}).

Les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur le sexe sont, notamment (art. 33, § 2) :

- Les éléments qui révèlent une certaine récurrence du traitement défavorable ;
- Les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

Les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe sont, notamment (art. 33, § 3) :

- Des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime fait partie ou des faits de connaissance générale ;
- L'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect ;
- Du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.

Pour l'application de ces dispositions, il importe de déterminer si la distinction est susceptible d'être qualifiée de discrimination fondée sur le sexe. Si tel est le cas, il faut ensuite déterminer si la discrimination invoquée est une discrimination directe ou indirecte. Il faut ensuite déterminer si le demandeur établit des faits qui permettent de présumer de l'existence de cette discrimination. En cas de réponse positive, il y faut examiner si l'autre partie prouve l'absence de discrimination. En cas d'échec dans cette preuve, il y a lieu de déterminer le mode de réparation en fonction du choix fait par le demandeur. Lorsque des dommages et intérêts sont demandés, il faut déterminer s'ils le sont de manière forfaitaire ou selon le droit commun de la responsabilité. Si le mode forfaitaire est choisi, il faut encore – dans le domaine des relations de travail – déterminer si l'employeur démontre que le traitement litigieux aurait été adopté même en l'absence de discrimination.

Conformément à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, en cas de discrimination directe, l'employeur ne peut justifier la différence de traitement que « *par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination liée à la différence de sexe*¹⁴ ».

6.2.2. Application

La première requérante démontre avoir fait l'objet d'un licenciement à un moment très particulier de la relation de travail.

L'IEFH y voit une discrimination.

¹⁴voir, notamment, arrêts du 27 mars 1980, *Macarthys*, 129/79, Rec. p. 1275, point 12 ; du 17 juin 1998, *Hill et Stapleton*, C-243/95, Rec. p. I-3739, point 34 ; du 26 juin 2001, *Brunnhofers* C-381/99, Rec. I p.4989, point 62

Une mesure négative de cette nature, tel qu'un licenciement, qu'elle soit prise au regard, à l'occasion ou dans le cadre de la grossesse qu'il s'agisse de la grossesse en elle-même, d'un traitement en rapport avec la fertilité (fécondation in vitro, ...), d'une fausse couche, de l'accouchement ou encore de l'allaitement est une discrimination fondée sur le sexe féminin. Elle a un lien direct avec le sexe.

Le licenciement est une discrimination fondée sur le sexe.

L'IEFH est donc fondé à soutenir la requérante dans son action.

Dans la mesure où il s'agit d'un licenciement fondé sur le genre, ce licenciement est fautif et contrevient au principe d'égalité entre hommes et femmes.

L'institut subit dès lors un dommage à son objet statutaire en lien causal direct avec la faute commise par la défenderesse.

Le tribunal estime que ce dommage sera réparé adéquatement par une somme de 500 € fixée ex aequo et bono.

6.3. Les dépens

Les parties ont chacune liquidé leurs dépens à la somme de 2.400 € étant l'indemnité de procédure de base et chacune demande la condamnation de son adversaire à ce montant pour chaque instance.

L'article 1017 du code judiciaire dispose que :

« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. »

L'alinéa 4 de ce même article précise que les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré.

La présente décision étant quasi définitive hormis la fixation du montant de l'indemnité de rupture laquelle ne peut plus faire varier le montant de l'indemnité de procédure, il convient de se prononcer sur les dépens.

En l'espèce [REDACTED] succombe quasi intégralement.

Il ne sera pas fait suite à sa demande de compensation des dépens de ce fait, la compensation des dépens étant une faculté qui est offerte au juge, et non une obligation¹⁵.

¹⁵ Cass. 18 décembre 2009, Juridat – JT 2010, p. 453

Le tribunal condamnera cette dernière aux dépens constitués de l'indemnité de procédure fixée à la somme de 2.400 € telle que fixée par l'arrêté royal du 26 octobre 2007 ainsi qu'à la somme de 40 € (2 x 20 €) destinée à cofinancer le fonds d'aide juridique de deuxième ligne conformément à la loi du 19 mars 2017 et à l'arrêté royal du 26 avril 2017.

6.4. Exécution provisoire

██████████ sollicite que le jugement à intervenir ne soit pas déclaré exécutoire par provision ou qu'à défaut, la faculté de cantonner lui soit réservée.

L'article 1397 du Code judiciaire dispose que :

« Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une.

Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée et sans préjudice de l'article 1414, l'opposition ou l'appel formé par la partie défaillante contre les jugements définitifs prononcés par défaut en suspendent l'exécution.

L'exécution par provision est de droit pour les jugements avant dire droit, ce qui englobe tous les types de mesures provisoires. »

L'article 1398 précise quant à lui que :

« L'exécution provisoire du jugement n'a lieu qu'aux risques et périls de la partie qui la poursuit.

Elle se poursuit sans garantie si le juge ne l'a pas ordonnée et sans préjudice des règles du cantonnement. »

L'article 1397 précité ne permet au tribunal de s'écarter du principe de l'exécution provisoire que par une décision spécialement motivée.

L'inconvénient lié à l'exécution provisoire d'une somme soumise à l'impôt et/ou à la cotisation sociale est réel et frappe les deux parties.

Elle permet, cependant, de se prémunir contre les recours dilatoires et contre l'insolvabilité, toujours possible, de la partie succombante.

Il en va a fortiori ainsi lorsque la partie qui succombe est une entreprise de l'HORECA lequel est encore plus durement touché que d'autres secteurs dans la situation sanitaire actuelle et que la somme à laquelle elle est condamnée ne serait pas garantie par le fonds de fermeture des entreprises.

L'exécution provisoire légalement prévue ne sera donc pas écartée.

Le tribunal ne dérogera pas, non plus, au cantonnement lequel prémunit la défenderesse, cette fois, de l'insolvabilité éventuelle de la requérante.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable.

La déclare intégralement fondée dans le chef de Madame [REDACTED]

En conséquence, condamne [REDACTED] à payer à Madame [REDACTED] la somme provisionnelle de 35.173,61 €, à majorer des intérêts depuis le 7 novembre 2017.

Ordonne, sur pied des articles 877 et suivants du code judiciaire, à la partie défenderesse de produire les éléments permettant de valoriser l'assurance-groupe.

Réserve sur ce point la demande d'astreinte et ordonne la réouverture des débats à l'audience du 2 juin 2020 à 14 h de la 9^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège, siégeant au rez-de-chaussée de l'aile sud de l'annexe du palais de Justice, place Saint Lambert, 30 à 4000 LIEGE, salle A.O.A.

La déclare partiellement fondée dans le chef de l'INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES.

En conséquence, condamne [REDACTED] à payer à l'INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES la somme de 500 €, à majorer des intérêts depuis le 31 octobre 2018.

La condamne également aux dépens étant l'indemnité de procédure de 2.400 €, pour les deux parties requérantes, et la contribution au fonds destiné à cofinancer l'aide juridique de deuxième ligne de 20 € dans le chef de chacune des parties requérantes.

AINSI jugé par :

VAN PRAAG FABRICE,
HUSTINX GUY-MICHEL,
FAFCHAMPS RENE,

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

Qui ont assisté à tous les débats, ont participé au délibéré et ont signé.

Vu l'article 785 du code judiciaire, les articles 2 et 3 de l'arrêté ministériel du 18 mars 2020 portant des mesures d'urgence visant à limiter la propagation du coronavirus COVID 19 et les directives contraignantes prises par le collège des cours et tribunaux le 16 mars 2020, la présente décision est signée, le cas échéant, par l'un des membres du siège uniquement et/ou par le magistrat qui la prononce. Mention en sera faite à la feuille d'audience.

Le Président et les Juges sociaux,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la 9^{ème} chambre le **26/03/2020**
par **THIRION MONIQUE**, Juge, président la chambre, assistée de **BOLLETTE MARIE-CHRISTINE**, Greffier,

La Présidente et le Greffier,