



Numéro de répertoire : 2025/ 004133
Date du prononcé : 28.04.2025
Numéro de rôle : 23/3717/A
Matière : contrat de travail employé
Type de jugement : définitif contradictoire
Liquidation au fonds : NON (loi du 19 mars 2017)
Fiche 780.1 : 792.2

Expédition

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

**Tribunal du travail francophone de
Bruxelles
1^{re} chambre
Jugement**

EN CAUSE :

1. Monsieur J [REDACTED] D [REDACTED], RN: [REDACTED]

domicilié rue [REDACTED] [REDACTED],

partie demanderesse,

comparaissant par Maître C [REDACTED] L [REDACTED] loco Maître S [REDACTED] R [REDACTED]
[REDACTED], avocates,

2. INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES, BCE: 0873.091.753,

dont le siège social est situé rue Ernest Blerot, 1 à 1070 BRUXELLES,

partie demanderesse,

comparaissant par Maître C [REDACTED] L [REDACTED] loco Maître S [REDACTED] R [REDACTED]
avocates,

CONTRE :

La S.A. [REDACTED] BCE: [REDACTED]

dont le siège social est situé [REDACTED] [REDACTED],

partie défenderesse,

comparaissant par Maître V [REDACTED] C [REDACTED] loco B [REDACTED] P [REDACTED], avocats,

I. LA PROCÉDURE

1.

Le Tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 6 janvier 2025.

Elles n'ont pas pu être conciliées. L'affaire a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de la même audience.

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

- la requête introductive d'instance enregistrée au greffe le 13.09.2023 ;
- les conclusions de synthèse déposées pour Monsieur J [REDACTED] D [REDACTED] le 12.09.2024 ;
- les conclusions de synthèse déposées pour la S.A. [REDACTED] le 20/11/2024 ;
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

II. L'OBJET DE LA DEMANDE

2.

Aux termes de leur conclusion de synthèse du 12.09.2024,

- Monsieur D [REDACTED] demande au Tribunal de condamner la S.A. [REDACTED] à lui payer :
 - o 45.736,64 € au titre de l'indemnité de protection liée aux congés parentaux, et subsidiairement 29.904,73 € au titre de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (ou sur le fondement de l'abus de droit) ;
 - o 45.736,64 € au titre de l'indemnité forfaitaire prévue par la loi du 10.05.2007 (discrimination) ;
 - o 1.084,93 € brut au titre de l'indemnité compensatoire de préavis (complément) ;
 - o à majorer des intérêts au taux légal à dater du 08.09.2022 ;
 - o les dépens comprenant l'indemnité de procédure liquidée à 4.500,00 € et la contribution de 24,00 € au Fonds d'aide juridique de 2^e ligne.

- L'INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES demande de condamner la S.A. [REDACTED] à 1 € de dommages et intérêts ainsi qu'aux dépens.

3.

La S.A. [REDACTED] postule en termes de conclusions de synthèse du 20.11.2024 de :

- Déclarer les demandes non fondées et en débouter les demandeurs ;
- A titre subsidiaire, dire pour droit que l'indemnité de protection du congé parental ne peut pas se cumuler avec l'indemnité pour discrimination ;
- A titre plus subsidiaire, limiter l'indemnité pour discrimination à trois mois de rémunération ;
- A titre infiniment subsidiaire, limiter l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à trois semaines de rémunération ;
- Lui donner acte qu'elle s'en réfère à justice en ce qui concerne la demande de Monsieur D [REDACTED] relative à l'indemnité compensatoire de préavis ;
- En tout état de cause, dire non-fondée la demande de l'Institut.

Quant aux dépens de l'instance, la S.A. [REDACTED] demande de condamner les demandeurs aux entiers dépens de l'instance et en conséquence :

- De condamner Monsieur D [REDACTED] à supporter l'indemnité de procédure évaluée à 4.500,00 € (montant de base) ;
- A titre subsidiaire, de compenser l'indemnité de procédure compte tenu des succombances respectives des parties ;
- De condamner l'Institut à l'indemnité de procédure évaluée à 225,00 € (montant de base).

III. LES FAITS

4.

La S.A. [REDACTED] est une société appartenant au groupe français [REDACTED] et est, notamment, active dans le domaine de la construction et rénovation de bâtiments.

Monsieur D [REDACTED] est entré en fonction au sein de la S.A. [REDACTED] le 03.04.2017 en qualité de « Dirigeant de travaux », aussi dénommé « Project Manager », en ingénierie. Le Dirigeant de travaux est amené à veiller au bon déroulement du chantier, à diriger une équipe et à établir et à veiller au respect du planning pour assurer la satisfaction du client.

Dans le cadre de ses fonctions, Monsieur D [REDACTED] démontrait des compétences techniques certaines mais éprouvait des difficultés en termes de gestion d'équipe, d'organisation, de communication et de gestion autonome des projets. Ce constat ressort des évaluations annuelles.

L'évaluation relative à l'année 2020 intervient le 21.01.2021 et met en évidence des difficultés dans 3 critères sur 19 avec la mention « non satisfaisants » (mention D) :

- La communication ;
- L'anticipation (le commentaire précisant « *manque planning* ») ;
- La prise de recul (« *prendre de la hauteur* »).

Les autres critères sont majoritairement qualifiés de « Bien » (B – 7 critères).

Alors que Monsieur D [REDACTED] avait demandé à suivre une formation en Management collectif, le formulaire précise qu'il n'a pas bénéficié de cette formation.

Trois objectifs sont attribués pour 2021 : « *Reporting.feedback* », « *Imposer les choix* » et « *Manager, ne pas faire soi-même mais faire faire* ».

Fin novembre 2021, Monsieur D [REDACTED] a été affecté au chantier [REDACTED] en qualité de « responsable de la partie préfabriquée » du projet. A ce moment, ce projet connaît déjà un retard pat suite de difficultés importantes.

Début 2022, Monsieur D [REDACTED] est également devenu Project Manager du chantier [REDACTED] (gros œuvre).

Le 25 février 2022 intervient l'entretien annuel relatif à l'année 2021.

Il ressort du formulaire d'évaluation que :

- Parmi les trois objectifs assignés l'année précédente, un est considéré comme atteint (« *Imposer les choix* ») et un comme non-atteint (« *feedback vers N+1* »). Le dernier, « *Savoir déléguer* », est qualifié de « *sans objet* » vu la petite taille de l'équipe sous la responsabilité de Monsieur D. [REDACTED];
- Le formulaire d'évaluation a changé. Les mentions possibles sont cette fois :
 - « *Exécution de la fonction exemplaire* » (A),
 - « *Exécution de la fonction a été atteinte, une amélioration est encore possible* » (B),
 - « *Exécution de la fonction n'a pas (encore) été atteinte ; une amélioration est souhaitable à terme* » (C),
 - « *Exécution de la fonction est loin d'être atteinte ; une amélioration rapide est nécessaire* » (D) ;
- Le niveau de performance global attribué est de « C » ;
- 8 compétences sont évaluées. Parmi celles-ci :
 - Celle relative au « *People Management* » n'est pas évaluée car qualifiée de « *sans objet* ». La S.A. [REDACTED] considère donc sans équivoque que Monsieur D. [REDACTED] n'a pas dû mobiliser ses compétences en management durant l'année 2021,
 - Seule une compétence est considérée comme non atteinte avec une amélioration souhaitable,
 - « *à terme* » (C),
 - Toutes les autres compétences sont considérées comme atteintes (B). C'est notamment le cas des compétences considérées comme insatisfaisantes l'année précédente : la capacité à prendre du recul et la compétence « *Qualité* », qui inclut l'« *organisation* » ;
- Aucune formation n'a été suivie durant l'année 2021, malgré la demande réitérée lors de l'évaluation annuelle précédente. Monsieur D. [REDACTED] précise attendre de son N+1 un soutien de sa demande de formation ;
- La lettre D n'est jamais attribuée, ni pour l'évaluation globale ni pour celle par compétence. Autrement dit, il n'y a aucun point pour lequel la S.A. [REDACTED] considère qu'une *amélioration rapide est nécessaire*.

5.

Début avril 2022, Monsieur D. [REDACTED] a informé la S.A. [REDACTED] du fait que la procédure d'adoption de son deuxième enfant avait abouti et que ce dernier arriverait prochainement en Belgique en juillet 2022.

Par e-mail du 11.05.2022, Monsieur D. [REDACTED] a adressé les périodes de congé souhaitées pour accueillir son enfant.

Monsieur D. [REDACTED] a demandé à prendre ses congés légaux en un seul bloc de quatre semaines du 19.05.2022 au 17.06.2022 pour pouvoir préparer l'arrivée de son second enfant. La S.A. [REDACTED] a accédé à cette demande à condition que les tâches urgentes du chantier [REDACTED] soient assurées et que Monsieur D. [REDACTED] veille à un transfert complet envers son remplaçant.

Monsieur D [REDACTED] souhaitait ensuite bénéficier d'un congé d'adoption couplé à un congé parental à temps plein puis partiel.

Les congés étaient donc les suivants :

- Congés légaux en un seul bloc du jeudi 19.05.22 au 17.06.22 inclus ;
- Congé d'adoption du 20.06.22 au 07.08.22 inclus (7 semaines) ;
- Congé parental total (100%) du 08.08.22 au 07.09.22 inclus ;
- Congé parental partiel (50%) du 08.09.22 au 07.11.22.

Le 12.05.2022, la S.A. [REDACTED] a accepté par retour d'e-mail l'ensemble des demandes de congés formulées par Monsieur D [REDACTED]. La S.A. [REDACTED] lui a indiqué les documents qui étaient nécessaires pour les différentes démarches et l'invitait à les lui transmettre.

Monsieur D [REDACTED] a transmis officiellement ses demandes de congé d'adoption et congés parentaux par courriers recommandés du jeudi 13.05.2022 postés le 17.05.2022.

6.

Le 17.05.2022, Monsieur D [REDACTED] et Monsieur W [REDACTED] (N+1 directeur des travaux) se sont rencontrés afin de discuter de la situation du chantier [REDACTED]

Cet entretien a fait l'objet d'un procès-verbal retranscrit dans un email du 20.05.2022 :

Tu n'es pas sans savoir que la situation sur le chantier d' [REDACTED] est difficile. Le chantier est à présent à l'arrêt de livraison en éléments préfabriqués.

Nous avons marqué notre accord que tu prennes tes congés à partir de ce jeudi 19 mai à condition que tu termines les dernières tâches urgentes et fasses un transfert complet à P [REDACTED].

En partant mercredi, tu as laissé entendre qu'il restait quelques petites tâches à faire depuis chez toi, hier et aujourd'hui R [REDACTED] et P [REDACTED] ont essayé de te contacter sans succès.

R [REDACTED] m'a fait le résumé ci-dessous en 5 points (...).

Je regrette fortement la manière où tu quittes le chantier : l'information est partielle, voire inexistante, des réponses à envoyer à l'architecte ne sont pas envoyées et des plans pour des livraisons prochaines ne sont pas soumis à approbation.

(...)

[REDACTED] et le chantier étaient dans l'attente d'une gestion de ta part de tout le volet préfab pour aboutir à des livraisons conformes en temps en heure sur le chantier.

Fort est de constater que tout ne s'est pas passé comme nous l'attendions.

Malgré le dérapage constaté à ce jour par [REDACTED] sur les tâches qui t'étaient attribuées, tu étais demandeur, en janvier-février, d'avoir un rôle + élargi sur le chantier [REDACTED]

En réponse à ta demande, R [REDACTED] et R [REDACTED] t'ont attribué des tâches supplémentaires liées de la fonction de Project Manager – lot Gros-oeuvre.

R [REDACTED] a gardé la fonction de Direction de chantier plus globale et assure la gestion administrative et financière de tous le projet (relation Client, courriers, décompte, cost-control et prévision).

Lors de notre entretien, nous avons fait le constat ensemble que ni les tâches initialement prévues, ni celles d'adjoint au Project Manager pour le Gros-œuvre ne sont maîtrisées.

Nous avons abordé la question du temps de travail et des horaires sur chantier.

Un chantier démarre tôt (< 7h), les équipes (autre que conducteurs) du bureau devraient arrivés, selon moi, pas trop tard (8h ?) pour éviter des rythmes trop différents.

Tu m'as expliqué qu'il était difficile pour toi d'arriver tôt sur chantier, « consacrant du temps en famille le matin ». Suivant les conditions de trafic, tu arrives entre 9h-9h30'. Fin de journée, tu quittes le chantier vers 17h-17h30' pour aller chercher ton fils à la fin de l'école ou la garderie.

Je me suis permis d'aborder un sujet important à mes yeux. « L'équilibre ou l'alignement personnel entre ce que tu souhaites faire et l'implication personnel, la volonté et l'énergie que tu es prêt à mettre pour « assurer les tâches ».

La raison pour laquelle nous avons parlé de ces sujets s'explique par le constat commun de grandes difficultés que tu as eues dans les gestions des tâches professionnelles qui étaient les tiennes ces derniers mois sur le chantier d [REDACTED]

J'ai noté ta démarche/volonté personnelle de réfléchir à ce que tu voulais et étais vraiment prêt à faire.

Ta réflexion à mener va au-delà de la période de reprise de 2 mois durant lesquelles tu as demandé un temps partiel.

Je reste à ta disposition pour te rencontrer à ta meilleure convenance à ton retour ».

Par courriel du 21.05.2022, Monsieur D [REDACTED] répond à ce courriel de Monsieur W [REDACTED] de la manière suivante :

« Concernant la retranscription de notre entretien, je tiens à marquer mon désaccord sur 2 points :

1. Les horaires de travail décrits ne sont pas corrects.

Arriver à 9h00/9h30 n'est pas une habitude, et j'ai quitté bien souvent le chantier après 18H00.

Ce qui est écrit ne reflète pas la réalité.

2. En aucun cas je n'ai été l'initiateur d'une demande d'avoir un rôle élargit sur [REDACTED] il s'agit d'une proposition que l'on m'a faite.

J'ai expliqué lors de notre entrevue que je ne me suis pas rendu compte de la charge de travail à fournir pour gérer les aspects liés à la préfabrication et que ceci a été une erreur de ma part.

Ce chantier a démarré sans plan ou presque et cette situation a duré jusqu'à la mi-décembre.

Rien à cette époque n'a été fait officiellement pour permettre de récupérer du temps en tenant compte de cette situation.

Lors de notre entrevue au sujet de la fonction de Manager GO, en février, il a été demandé de trouver toutes les raisons nous permettant de demander une prolongation de chantier.

Le retard s'était accumulé entretemps ».

Monsieur D [REDACTED] a confirmé également qu'il était dans son intention de transmettre les dossiers de la meilleure des façons mais qu'il a dû faire face à deux demandes urgentes (plan des [REDACTED] et [REDACTED] du chantier [REDACTED]). Il confirme cependant avoir transmis tous les dossiers en cours (*« concernant les 5 points repris ci-dessus, les actions ont été prises et les documents transmis »*).

Au cours de l'absence de Monsieur D [REDACTED], et de la reprise de ses missions par d'autres collègues, la S.A. [REDACTED] relève divers manquements dans la gestion des activités du chantier [REDACTED]

7.

Le 08.09.2022, Monsieur D [REDACTED] devait reprendre son travail à temps partiel dans le cadre de son congé parental partiel (mi-temps).

Lors d'un entretien du même jour, la S.A. [REDACTED] a notifié à Monsieur D [REDACTED] sa décision de le licencier moyennant le paiement d'une indemnité de préavis de 18 semaines. Cette décision était motivée par le fait que Monsieur D [REDACTED] ne répondait pas aux attentes en lien avec sa fonction de Project Manager.

Le formulaire C4 reprend au titre du « motif précis du chômage » : *« ne convient pas aux attentes de la fonction »*.

8.

Par courrier recommandé du 04.10.2022, Monsieur D [REDACTED] a demandé à connaître les motifs de son licenciement.

Pour courrier recommandé du 30.11.2022, la S.A. [REDACTED] a communiqué les motifs ayant fondé leur décision de licencier Monsieur D [REDACTED], repris ci-après :

« Nous avons constaté que depuis votre engagement en 2017, vous ne développez pas de manière suffisante vos compétences de manager de projet et d'équipe.

Si les évaluations annuelles de 2018 et 2019 se concluent par le niveau de performance globale B, elles pointent déjà les points à améliorer suivants :

- *« communication et retour des informations » (2018) ;*
- *« reste à effectuer un suivi actif du planning en amont » (2019) ;*
- *« être plus dirigiste, imposer (...) et faire respecter » (2019).*

Ces points à améliorer se retrouvent de manière plus criante dans l'évaluation annuelle de 2020, effectuée le 21 janvier 2021 :

- *« respect du planning mitigé » ;*
- *« reporting fait mais pas d'initiative » ;*
- *L'objectif « s'imposer, se faire respecter » est « à améliorer » ;*
- *« travaille trop dans son coin » ;*

- « exigence vis-à-vis des autres : NOK »
- « manque de planning. Trop en fonction des urgences ».
- « prendre de la hauteur »

L'évaluation se conclut par le niveau de performance globale C, soit « Compétences et performances approchant les attendues – amélioration demander des points d'attention ».

L'évaluation de l'année 2021 est effectuée le 25 février 2022. Les commentaires sont les suivants :

- Les objectifs en lien avec le management d'équipe n'ont pas pu être évalués, car votre équipe était beaucoup plus réduite.
- « Feed back vers N+1 : non atteint car JS estime que tant qu'il n'y a pas de problème il n'est pas nécessaire d'en parler. Discussion sur la nécessité d'avoir des échanges réguliers pour avoir une réorientation sur des sujets ou un autre avis ou ... »
- « Etre plus réactif ; prendre les projets pour soi et en faire son combat. On ne le perçoit pas assez. »
- « Prend du recul sur les dossiers qu'il traite. »

Ainsi, l'évaluation annuelle de 2021 n'indique pas d'amélioration significative. Le niveau de performance globale est maintenu à C. L'évaluation note le manque de suivi global et de réactivité à l'égard des chantiers traités ainsi que l'absence d'échanges réguliers et complets avec la hiérarchie.

Lors de cet entretien d'évaluation les objectifs de l'année 2022 ont été fixés :

- « concernant la sécurité : visites finale safe et 1.4h »
- « Gestion des lots en préfabrication : dans les délais et conformes aux exigences »
- « Prendre pleine la carrure de PM (secouer, faire respecter, prendre le projet pour soi, se faire entendre). Que le N+1 puisse entièrement se reposer sur JS pour les dossiers qu'il traite. »

En octobre 2021, vous avez été chargé de la gestion du volet « Préfabrication » sur le chantier [REDACTED]. En février 2022, suite à votre demande de recevoir davantage de responsabilités, vous avez également pris en charge la gestion du volet « Gros Œuvre ».

En avril 2022, vous avez demandé à prendre un mois de vacances annuelles à partir du 19 mai 2022 suivi d'un congé d'adoption et d'un congé parental. Vous deviez reprendre le travail le 8 septembre 2022 dans le cadre d'un congé parental à mi-temps.

[REDACTED] a réagi favorablement à votre demande de vacances annuelles d'un mois et a suivi de manière diligente vos demandes de congé d'adoption et de congé parental afin que celles-ci aboutissent auprès des administrations publiques.

Il vous a été demandé de veiller à un transfert complet et précis de l'état de vos chantiers afin d'assurer un suivi correct durant votre absence.

Le chantier [REDACTED] a présenté de gros problèmes de planning. Il a été constaté que vous n'aviez pas réalisé un suivi diligent des échéances ainsi que des informations à obtenir et à transmettre.

Le 17 mai 2022, un entretien a eu lieu avec Monsieur [REDACTED] W [REDACTED], votre N+1, directeur de travaux. Lors de cet entretien, il a été constaté de commun accord que ni le volet « Préfabrication » ni le volet « Gros œuvre » n'avaient été suivis comme attendu.

Le 20 mai 2022, Monsieur W [REDACTED] vous a transmis un email dans lequel il constate que malgré la demande expresse de [REDACTED] vous n'avez pas veillé à un transfert efficace de vos chantiers. Les récapitulatifs ne sont pas transmis ou ne sont pas complets, les tâches nécessaires n'ont pas été effectuées.

Dans votre email du 21 mai 2022, vous confirmez qu'il était dans vos intentions de transmettre les dossiers d'une meilleure façon mais indiquez que vous avez été pris par des demandes urgentes. Ceci confirme à nouveau votre manque de prévoyance et votre incapacité à gérer des plannings. Vous ne contestez pas que les suivis des deux volets « Préfabrication » et « Gros oeuvre » ne se sont pas passés comme demandé.

Suite à ces constats et à ces échanges, [REDACTED] a été contraint de faire le point sur votre profil et vos compétences.

Si nous estimons que vous connaissez techniquement votre travail, force est de constater que vous ne remplissez pas les compétences nécessaires pour être Project Manager :

- *Vous avez des difficultés à cibler les priorités et les urgences de vos chantiers ;*
- *Vous manquez de prévoyance, vous ne parvenez pas à établir des délais et à les respecter selon les objectifs fixés ;*
- *Vous manquez de proactivité ;*
- *Vous avez trop peu d'échanges avec votre hiérarchie qui est contrainte de contrôler votre chantier pour apprendre les problèmes d'exécution et d'urgence auxquels vous êtes confrontés ;*
- *Vous avez des difficultés à vous imposer auprès de votre équipe, à fixer les priorités et à donner des feedbacks.*

En conclusion, vous n'occupez pas votre poste de manière responsable. [REDACTED] ne peut s'appuyer sur votre travail et doit constamment vérifier le bon suivi de vos tâches. Ces défauts ne sont pas admissibles pour un chef de chantier depuis plus de 5 ans. Les objectifs de 2022 sont loin d'être atteints.

Partant, compte tenu de votre fonction, de la répétition des manquements au cours de deux dernières années et de l'absence d'amélioration dans votre chef, [REDACTED] n'a plus eu d'autres choix que de mettre fin à votre contrat de travail. »

9.

Par courrier de son conseil du 26.12.2022, Monsieur D [REDACTED] a contesté son licenciement et a demandé à recevoir le détail de la composition de la rémunération annuelle prise en compte pour le calcul de son indemnité de préavis. Monsieur D [REDACTED] souligne que le motif de licenciement n'est pas étranger à l'exercice de ses droits dans le cadre de son projet d'adoption, de sorte que le licenciement est intervenu en violation des règles régissant ce congé, ainsi que du dispositif antidiscriminatoire. Il est également pointé que les faits invoqués sont chronologiquement sans lien avec le licenciement, qui est par contre intervenu au moment où le congé parental par réduction des prestations devait prendre cours, et juste après la suspension totale du contrat de travail. Est donc réclamé, le paiement de l'indemnité de protection et de l'indemnité forfaitaire pour discrimination.

Par courrier du 07.02.2023, la S.A. [REDACTED] a donné suite à la demande d'information quant au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis. Ensuite, par un courrier de son conseil du 15.02.2023, la S.A. [REDACTED] annonce réserver une fin de non-recevoir aux demandes de Monsieur D [REDACTED], ceci sur la base de l'affirmation que le licenciement serait « *totalelement étranger à son projet d'adoption* ».

10.

Par requête du 08.09.2023, Monsieur D [REDACTED] a contesté la régularité de son licenciement. L'INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES se joint à la cause de Monsieur D [REDACTED] pour soutenir ses demandes de discrimination.

IV. LA DISCUSSION

IV.1. POSITION DE MONSIEUR D [REDACTED]

11.

Monsieur D [REDACTED] conteste les motifs liés à sa compétence et invoqués par la S.A. [REDACTED] pour justifier son licenciement. Il estime que la S.A. [REDACTED] ne prouve pas qu'il aurait des lacunes en matière de management d'équipe à plus forte raison que cette compétence n'a pas été exercée durant l'année ayant précédé le licenciement.

L'employeur lui reproche des fautes professionnelles répétées durant deux ans mais ne produit que trois échanges pour dénoncer le fait qu'il aurait failli dans le suivi du chantier [REDACTED] ainsi que le transfert du dossier durant son absence, ce qui aurait occasionné du retard. Il note que la S.A. [REDACTED] affirme avoir découvert de nouveaux manquements après le 19 mai 2022, qui auraient constitué l'élément déclencheur de la décision de licencier mais aucune pièce ne vient soutenir cette allégation.

Monsieur D. [REDACTED] relève que la S.A. [REDACTED] estime qu'il n'a pas rempli ses objectifs annuels alors que pour l'année 2020, seuls trois objectifs sur 19 n'ont pas été atteints. De même, pour l'année 2021, l'objectif « *savoir imposer ses choix* » est considéré comme atteint et l'objectif lié au management est « *sans objet* » ainsi que la compétence concernant le « *People Management (leadership)* ». La seule compétence non atteinte est étrangère au management d'équipe. Quant à l'année 2022, Monsieur D. [REDACTED] se demande comment pourrait-il atteindre les objectifs (fixés le 25.02.2022) alors qu'il est en congé dès le 19.05.2022 ?

12.

Monsieur D. [REDACTED] plaide que le licenciement ne respecte pas la protection liée au congé parental et méconnaît la CCT 64 puisque la rupture est intervenue à l'échéance du premier congé parental et alors que le second devait prendre cours le jour même. Il réclame une indemnité de protection de 6 mois (45.736,64 €).

A titre subsidiaire, si le Tribunal devait considérer que le licenciement n'est pas intervenu en violation de la protection liée au congé parental ou s'il estimait que l'indemnité de protection ne peut être cumulée avec l'indemnité forfaitaire pour discrimination, Monsieur D. [REDACTED] estime que son licenciement est manifestement déraisonnable au sens de la C.C.T. n° 109 puisqu'aucun des motifs invoqués n'est établi. Il réclamerait dans cette hypothèse une indemnité de 17 semaines (29.904,73 €).

13.

Monsieur D. [REDACTED] fonde également une demande indemnitaire de 6 mois (45.736,64 €) sur la loi « genre » du 10.05.2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, estimant qu'il a été licencié au motif qu'il aurait demandé à bénéficier d'un congé d'adoption, ce qui viserait le critère protégé de la paternité. Monsieur D. [REDACTED] estime avoir été licencié en raison de sa qualité de père, laquelle s'est manifestée par le fait qu'il décide, non seulement de prendre congé pour assumer ses responsabilités parentales, mais également de prendre un congé d'adoption et un congé parental, au cours duquel il a été licencié.

Monsieur D. [REDACTED] plaide que cette indemnité pour discrimination fondée sur l'article 23 § 2, 2° de la loi « genre » est cumulable avec l'indemnité de protection fondée sur l'article 15 § 3 de la CCT 64 puisque ces deux indemnités sont dues sur la base d'éléments de faits distincts.

14.

Monsieur D. [REDACTED] réclame un complément d'indemnité compensatoire de préavis qui s'élève à 1.084,93 €. La S.A. [REDACTED] ne conteste pas ce chef de demande.

15.

L'INSTITUT POUR L'EGALITE DES HOMMES ET DES FEMMES demande de condamner la S.A. [REDACTED] à 1 € de dommages et intérêts en se fondant sur son objet social. L'Institut estime que le comportement de la S.A. [REDACTED] a pour effet d'entraver l'exercice des responsabilités paternelles sous ses différentes formes. Or, l'exercice

de ces responsabilités par les pères est indispensable, à son estime, pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes.

IV.2. POSITION DE LA S.A. [REDACTED]

16.

La S.A. [REDACTED] soutient que le licenciement de Monsieur D [REDACTED] est fondé sur un manque de compétence à trois niveaux :

- des lacunes en termes de compétences de management d'équipe durant deux ans, pointées lors des évaluations des années 2020 et 2021 ;
- des fautes dans le suivi des échéances et des informations sur le chantier [REDACTED] Il n'aurait pas assuré le suivi de ses chantiers avant son absence pour vacances annuelles puis pour congé d'adoption et congé parental. Des manquements ont été relevés par ses collègues durant son absence ;
- les objectifs annuels pour l'année 2022 n'ont pas été atteints à suffisance.

Ces lacunes apparaissent des rapports d'évaluation :

- L'entretien 2020 souligne son « manque de planning », travaille « trop en fonction des urgences », doit « prendre de la hauteur », et son côté loup solitaire « travaille trop dans son coin », peine à animer et fédérer son équipe ;
- L'entretien 2021 pointe à nouveau des difficultés dans l'exécution de feedback avec ses responsables, dans l'organisation du temps de travail et des tâches, dans le cadre et l'autorité attendue d'un responsable d'équipe. L'évaluation globale conclut « exécution de la fonction n'a pas (encore) été atteinte ; une amélioration est souhaitable à terme » (niveau C), soit un statu quo par rapport à 2020.

La S.A. [REDACTED] met en évidence que la gestion du chantier [REDACTED] ne s'est pas réalisée dans de bonnes conditions : difficultés à déléguer les tâches et, plus généralement, à organiser la charge de travail de sorte que son équipe était maintenue dans une dynamique de « gestion des urgences » sans vision à court ou moyen terme et de nombreuses erreurs étaient commises. L'employeur relève que Monsieur D [REDACTED] manquait de transparence tant vis-à-vis de ses responsables, qu'il laissait sans retour sur la situation du chantier, que ses collègues.

Le chantier [REDACTED] s'est ainsi trouvé à l'arrêt dans l'attente des livraisons du matériel préfabriqué, alors que cette charge incombait à Monsieur D [REDACTED], ce qui a causé un préjudice financier de plusieurs centaines de milliers d'euros.

La S.A. [REDACTED] souligne que Monsieur D [REDACTED] n'a pas organisé son absence. Par conséquent, ses responsables ont dû exécuter des tâches en urgence et réparer ses négligences. Au cours de son absence, la S.A. [REDACTED] précise qu'elle a pu constater de visu les manques d'organisation et de projection à long terme de Monsieur

D[REDACTED]. Ses remplaçants ont été confrontés à des retards et des urgences qui étaient évitables sur les parties de chantiers gérés par M. D[REDACTED]. Ces constats ont confirmé qu'entre janvier et mai 2022, Monsieur D[REDACTED] ne s'était pas amélioré depuis sa dernière évaluation.

17.

La S.A. [REDACTED] se défend d'avoir licencié Monsieur D[REDACTED] en raison de son congé parental puisqu'elle l'a toujours encouragé dans sa démarche d'adoption et de projet parental, notamment en lui accordant ses vacances annuelles en un bloc pour assurer au mieux l'arrivée du deuxième enfant.

La partie défenderesse souligne que le congé parental partiel de Monsieur D[REDACTED] n'a aucunement joué dans la décision de le licencier puisqu'il était déjà en congé depuis le 19.05.2022 et en congé parental depuis le 8.08.2022. Elle rappelle que Monsieur D[REDACTED] a été licencié le 8.09.2022 alors que le congé parental partiel ne portait que sur 2 mois de sorte que dès le 8.11.2022, Monsieur D[REDACTED] serait revenu à son horaire de travail habituel.

La S.A. [REDACTED] insiste sur les faits qui ont justifié la rupture sont apparus après l'octroi de ses congés :

- Le fait qu'il n'accomplissait pas bien ses tâches sans aucune amélioration (bilan de M. W[REDACTED] le 17.05.22) ;
- Le fait qu'il n'a pas veillé au transfert de ses tâches, en manquant à nouveau à communiquer avec sa hiérarchie et ses collègues, à son départ ;
- Le fait que pendant son absence, s'est confirmée la mauvaise gestion du chantier.

Tous ces motifs expliquent qu'il ne peut pas être question d'un licenciement lié à son congé parental, pas plus que le licenciement serait, au vu des éléments concrets liés à son manque de compétence, manifestement déraisonnable.

18.

La S.A. [REDACTED] plaide que le licenciement de Monsieur D[REDACTED] n'est pas concerné par la loi « genre » car il ne démontre pas l'existence de faits permettant de présumer une discrimination fondée sur sa paternité (au sens de congé parental).

La S.A. [REDACTED] indique qu'elle emploie 16 travailleurs (soit +/- 1/6^e de son personnel) qui sont ou ont été en congé parental. Il n'existe aucune statistique qui permette de croire à une politique discriminatoire envers le congé parental.

La S.A. [REDACTED] expose qu'elle apporte des motifs étrangers au congé parental / à l'adoption justifiant le licenciement de Monsieur D[REDACTED].

La partie défenderesse précise à titre subsidiaire que si le Tribunal devait considérer que la loi « genre » s'applique à Monsieur D[REDACTED], elle estime que le demandeur ne peut pas cumuler les deux indemnités de protection, l'une pour son congé parental,

l'autre pour sa qualité de père. Ces deux indemnités ont pour finalité partagée de protéger la personne en sa qualité de parent. Elles ont pour objet de compenser le même dommage : s'être fait traiter de manière différente en raison de son congé parental, soit du temps consacré à ses enfants. A titre infiniment subsidiaire, si le Tribunal devait retenir un comportement discriminatoire, la S.A. [REDACTED] demande de limiter l'indemnité à trois mois de rémunération car au vu du manque de compétences professionnelles de Monsieur D [REDACTED] requises pour sa fonction, son licenciement serait de toute façon intervenu.

19.

Quant à la demande portant sur l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire et précisément l'évaluation des avantages en nature, la S.A. [REDACTED] se réfère à justice.

20.

En ce qui concerne la demande indemnitaire de l'INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES, la S.A. [REDACTED] demande de dire la demande non fondée en l'absence de :

- faits de discrimination reposant sur le genre du travailleur ;
- faute en lien avec sa mission ;
- dommage concret vanté et/ou étayé par l'Institut.

V. DÉCISION DU TRIBUNAL

V.1. QUANT À L'INDEMNITÉ DE PROTECTION LIÉE AU CONGÉ PARENTAL

En droit

21.

L'article 15 de la CCT n° 64 instituant un droit au congé parental dispose que :

« § 1^{er}. L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour motif suffisant. Par motif suffisant, il faut comprendre le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental.

§ 2. Cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sortit ses effets à la date de l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 9 ci-avant soit au plus tôt 3 mois avant la prise de cours de la période de congé parental, et cesse 2 mois après la date de fin de cette même période. Elle couvre par ailleurs la période du report éventuel tel que prévu à l'article 11 ci-avant. Lorsque le congé parental est exercé de manière fragmentée, cette interdiction prend fin au plus tard à l'issue des

9 mois qui suivent la date de sa prise de cours en principe, soit la date à laquelle il aurait débuté en l'absence d'un report éventuel.

§ 3. L'employeur qui, malgré les dispositions du § 1^{er} du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail. Cette indemnité ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical. »

En vertu de cette disposition, durant la période de protection, l'employeur ne peut licencier le travailleur que pour un motif grave ou pour un motif reconnu comme suffisant et dont la nature et l'origine sont étrangères au congé parental. Il ne suffit pas que la nature et l'origine du motif invoqué par l'employeur soient étrangères au congé parental, encore faut-il que le juge reconnaisse le caractère « suffisant » dudit motif¹.

Le contrôle judiciaire porte à la fois sur l'existence du motif lui-même et sur le lien de causalité. Selon F. VERBRUGGE, « *Le motif suffisant peut être une raison d'ordre économique ou technique* », (ex : une restructuration, la perte importante d'une clientèle, une baisse du chiffre d'affaires), mais il peut aussi trouver son origine dans le comportement du travailleur (ex : actes d'insubordination, absences injustifiées, manquement professionnel, etc.) »².

Il revient à l'employeur de prouver qu'il a licencié le travailleur pour un motif étranger au congé parental³.

L'employeur qui ne respecte pas cette protection est redevable d'une indemnité de six mois de rémunération.

Dès lors que c'est l'employeur qui supporte la charge de la preuve, en cas de doute quant au motif du licenciement, l'indemnité est due.

¹ C. trav. Bruxelles, 26 septembre 2024, 4^{ème} ch., RG n° 2021/AB/107, www.terralaboris.be; C. trav. Bruxelles, 20 novembre 2012, 4^{ème} ch., RG n° 2011/AB/583, www.terralaboris.be

² F. VERBRUGGE, « Le dédale juridique du congé parental : CCT n°64 ou arrêté royal du 29/10/1997 ? », Ors., 2015/5, p.5 ; voir aussi C. trav. Mons 5 décembre 2017, RG 2016/AM/319

³ Cass, 14 janvier 2008, S.07.0049.N (rendu au sujet du dispositif prévu par la CCT n°77bis, comparable à celui d'espèce) ; voy. également l'abondante jurisprudence de fond, par ex. C. trav. Liège, 18 décembre 2014, R.G. n°2014/AL/200 ; C. trav. Bruxelles, 13 avril 2016, R.G. n°2014/AB/360 ; C. trav. Bruxelles, 7 novembre 2017, R.G. n°2016/AB/941 ; C. trav. Bruxelles, 3 novembre 2020, R.G. n°2017/AB/978 ; C. trav. Bruxelles, 11 janvier 2021, R.G. n°2018/AB/662, disponibles sur Terralaboris.

En l'espèce

22.

Sur le plan chronologique, il n'est pas contesté que Monsieur D. [REDACTED] a été licencié durant la période de protection liée au congé parental, le licenciement étant intervenu à l'échéance du premier congé parental et alors que le second devait prendre cours le jour même du 8.09.2022.

Il revient donc à la S.A. [REDACTED] d'établir, cumulativement :

- La réalité des faits invoqués à l'appui du licenciement ;
- Que ces faits constituent bien le motif du licenciement (lien de causalité) ;
- Que ce motif est suffisant et, dans sa nature et son origine, étranger au congé parental.

23.

Le Tribunal estime que le motif allégué à l'appui du licenciement n'est pas établi, la S.A. [REDACTED] ne prouvant pas l'incompétence alléguée, ni les manquements qui auraient été commis.

La S.A. [REDACTED] reproche à Monsieur D. [REDACTED] un manque de compétences en management d'équipe qui aurait persisté durant les deux années précédant le licenciement. Les seules pièces invoquées à cet égard sont les évaluations annuelles des années 2020 et 2021.

Or, le Tribunal observe que lors de l'évaluation de l'année 2020 :

- La « *capacité à animer et à fédérer* » est évaluée à C (« *approchant les compétences attendues* »). Cependant, elle est considérée comme satisfaisante (OK) en ce qui concerne l'équipe de Monsieur D. [REDACTED] ;
- La compétence d'esprit d'équipe est évaluée à B (bien) ;
- un « *manque de planning* » (compétence jugée « *insatisfaisante* ») est pointé mais la « *rigueur* » est par contre considérée comme satisfaisante ;
- Il est indiqué, pour l'année à venir, un « *gros challenge pour atteindre objectifs d'un leader de cellule* ». Trois objectifs sont attribués : « *Reporting/feedback* », « *Imposer les choix* » et « *Manager, ne pas faire soi-même mais faire faire* ».

Lors de l'évaluation de l'année 2021, le Tribunal note que :

- L'objectif « *savoir imposer ses choix* » est considéré comme atteint ;
- L'objectif lié au management est « *sans objet* » pour 2021, de même que la compétence concernant le « *People Management (leadership)* » ;
- Cette fois, seule une compétence est considérée comme non satisfaite, et elle est étrangère au management d'équipe. Aucun des commentaires ne concerne cette compétence ;
- la compétence « *qualité* », qui inclut l'« *organisation* » et la « *méthode* », et la compétence « *performances* », sont considérées comme atteintes (B) ;
- L'évaluation de l'année 2021 renseigne une « *prise en main réussie des dossiers Préfabrication sur [REDACTED]* ».

On remarquera qu'alors que la S.A. [REDACTED] reproche à Monsieur D [REDACTED] des lacunes en matière de management d'équipe durant deux ans, il ressort des évaluations 2020 et 2021 que cette compétence n'a pas été mobilisée durant toute l'année précédant le licenciement. Dans ce contexte, on ne voit pas comment des lacunes (*a fortiori* importantes) auraient pu être constatées en matière de management durant cette période.

La S.A. [REDACTED] se prévaut enfin du fait que les objectifs 2022 n'auraient pas été atteints, sans étayer ce motif. Les objectifs de l'année 2022 ont été fixés le 25.02.2022 et Monsieur D [REDACTED] a été absent du 19.05.2022 au 07.09.2022. Une fois encore, le Tribunal relève que la S.A. [REDACTED] ne produit aucune pièce pour justifier que les objectifs n'auraient pas été atteints.

Le Tribunal observe qu'au cours des évaluations annuelles, la S.A. [REDACTED] a choisi de ne pas attribuer à Monsieur D [REDACTED] la note la plus basse, ce qui se serait pourtant imposé s'il estimait que son aptitude était défailante au point de pouvoir mener au licenciement. Au contraire, lors de la dernière évaluation réalisée le 25.02.2022 (année 2021), la S.A. [REDACTED] indiquait que « *une amélioration est souhaitable à terme* » et avait choisi d'attribuer à Monsieur D [REDACTED] la lettre C. Il existe pourtant une lettre D, qui signifie que « *une amélioration rapide est nécessaire* », mais qui n'a pas été attribuée. L'employeur considérerait donc qu'aucune lacune dans le chef de Monsieur D [REDACTED] n'était de nature à justifier un licenciement.

La S.A. [REDACTED] reproche à Monsieur D [REDACTED] d'avoir commis des fautes dans le suivi des échéances et des informations sur le chantier [REDACTED] et aurait par ces fautes, causé de « *gros problèmes de planning* » et contraint sa hiérarchie, en raison de son *irresponsabilité*, à « *contrôler son chantier* ». Le Tribunal relève qu'aucune faute concrète n'est alléguée mais que la S.A. [REDACTED] se contente de formulations générales, sans jamais identifier un seul acte posé par Monsieur D [REDACTED] qui aurait été fautif.

Dans son courriel du 20.05.2022, Monsieur W [REDACTED] reproche à Monsieur D [REDACTED] de n'avoir pas assuré le suivi de ses chantiers avant son absence pour vacances annuelles puis pour congé d'adoption et congé parental. Ce courriel épingle cinq points à régler concernant le transfert de chantier en prévision de son absence. Monsieur D [REDACTED] a précisé dans son courriel en réponse que « *concernant les 5 points repris ci-dessous, les actions ont été prises, les documents transmis* ». Cela n'a nullement été contesté *in tempore* par la S.A. [REDACTED] qui ne pourrait donc plus se prévaloir a posteriori d'un tel manquement.

En outre, la S.A. [REDACTED] prétend qu'après son départ en congé, elle aurait découvert d'autres manquements professionnels qui auraient entraîné « *de graves retards sur chantier et donc des pertes financières importantes* ». Cependant, aucune pièce n'est produite à ce sujet, ni concernant les fautes prétendument commises, ni concernant leur prise de connaissance, ni encore concernant le dommage qui en aurait résulté. Si la S.A. [REDACTED] affirme avoir découvert de nouveaux manquements durant l'absence de Monsieur D [REDACTED], qui auraient constitué l'élément déclencheur de la

décision de licencier, le Tribunal constate qu'aucune pièce ne vient documenter cette affirmation. Il faut donc retenir qu'aucun manquement quelconque n'a été « révélé » après le 19.05.2022.

A l'estime du Tribunal, la S.A. [REDACTED] ne démontre pas que les faits qu'elle reproche à Monsieur D [REDACTED] sont bien la cause (le motif) du licenciement. Au contraire, la chronologie des faits atteste de ce qu'il n'y a pas de lien de causalité entre les faits invoqués (compétence) et le licenciement.

En conclusion, le Tribunal juge que la S.A. [REDACTED] n'établit pas avoir licencié Monsieur D [REDACTED] pour des motifs liés à sa prétendue incompétence.

24.

A défaut de motif établi, force est de conclure que la S.A. [REDACTED] ne démontre pas un motif étranger au congé parental, ce qui entraîne la débetion de l'indemnité de protection.

En effet, dès lors qu'elle n'établit pas l'existence de faits ayant justifié le licenciement, la S.A. [REDACTED] ne prouve pas que celui-ci serait suffisant et étranger au congé parental. L'employeur ne renverse donc pas la présomption de lien causal entre la rupture du contrat et le congé parental à mi-temps ; en d'autres termes, le lien de causalité est établi.

Pour le surplus, le Tribunal remarque que le congé est intervenu alors que Monsieur D [REDACTED], déjà parent et dans un processus d'adoption, avait exercé son droit au congé parental, de même que l'usage des vacances annuelles et du droit au congé d'adoption, entraînant une absence de plusieurs mois. Au moment du congé, Monsieur D [REDACTED] devait en effet encore bénéficier de deux mois de congé parental à mi-temps. Autrement dit, il a été licencié au beau milieu d'une période de deux congés parentaux qui se succédait sans interruption entre les deux.

Monsieur D [REDACTED] a dès lors droit à l'indemnité de protection de 6 mois, arrêtée à la somme de 45.736,64 € (91.473,29 € / 2 – concernant le détail de la rémunération annuelle, voyez le point V.3. du présent jugement), à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à compter du 08.09.2022.

V.2. QUANT À L'INDEMNITÉ DE DISCRIMINATION LIÉE À LA LOI « GENRE »

V.2.1. L'EXISTENCE D'UNE DISCRIMINATION

En droit,

25.

La loi du 10.05.2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (ci-après « loi genre »), telle qu'en vigueur au moment du licenciement (l'acte discriminatoire invoqué), interdit toute discrimination fondée sur le sexe.

Son article 4 assimile notamment à une distinction fondée sur le sexe, une distinction fondée sur :

- L'adoption (art. 4, §1^{er} : « *Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, l'adoption, la procréation médicalement assistée est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe* ») ;
- La paternité (art. 4, §4 : « *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* »).

En matière de relations de travail, la seule cause de justification admise pour les distinctions directes fondées sur le sexe est l'existence d'une exigence professionnelle et déterminante (art. 13).

La Cour de cassation enseigne que le critère de la maternité, visé par l'article 4 de la loi-genre, ne signifie pas être mère en général, mais concerne spécifiquement la période immédiatement après l'accouchement pendant laquelle la condition biologique de la femme et la relation particulière avec l'enfant sont protégées (Cass., arrêt du 4.04.2022, RG n° S.20.0025.N).

La question se pose de savoir si les critères de la paternité et de l'adoption visent, en miroir, la période protégée par le congé de naissance ou d'adoption sachant que la loi-genre en vigueur au cas d'espèce (avant l'entrée en vigueur de la loi du 15.11.2022) ne protégeait que le congé de naissance ou d'adoption⁴. Le Tribunal répond à cette question en relevant que la loi du 10.05.2007 contrairement aux dispositifs de protection propres à ces congés (naissance ou adoption), ne prévoit aucune période préfixe durant laquelle un travailleur porteur d'un critère serait protégé.

Pour le Tribunal, le législateur a choisi de viser au titre de critère protégé, non le fait de prendre un congé déterminé mais « *la paternité* ». Or, la paternité est l'« *état, qualité, sentiments de père* » ou le « *lien juridique entre le père et son enfant* ». Le texte de la loi vise donc directement la qualité de père, et non l'exercice par le père du droit à un congé identifié. Dans cette perspective, considérer que la protection conférée par ce critère exigerait l'exercice d'un droit au congé de naissance ou tout autre congé, reviendrait à ajouter à la loi des termes qu'elle ne contient pas. Il est donc clair que l'intention du législateur était donc bien de viser, dans le critère de la paternité, la situation du père qui prend un congé parental ou d'adoption – et non seulement du père qui prend un congé de naissance.

Les travaux parlementaires explicitent d'ailleurs que « *les parents adoptants sont souvent oubliés par le législateur. À l'instar des futurs parents qui sont engagés dans une procédure de procréation médicalement assistée, il existe une période précédant l'adoption qui peut être très éprouvante et au terme de laquelle, les parents*

⁴ DOC55, Exposé des motifs, 2813/001, p.13

adoptants doivent aller chercher l'enfant en dernière minute. Pendant cette période, ces futurs parents ne sont pas couverts par les critères de maternité et de paternité. L'objectif de cet amendement est de leur offrir une protection contre la discrimination durant cette période »⁵.

Une autre difficulté réside dans le fait qu'une personne de référence s'impose. L'assimilation prévue à l'article 4 de la loi genre (ancienne version) engendre donc une ambiguïté quant à la personne de référence pour les critères qui sont fondamentalement neutres en termes de genre, comme l'adoption. Le Tribunal estime que cette ambiguïté peut être levée par un argument de texte de l'article 4§4 de la loi genre : le mécanisme d'assimilation repose uniquement sur « *une distinction directe fondée sur la paternité* ». La comparaison doit donc se faire avec un travailleur qui n'est pas porteur du critère de *la paternité*. Lorsqu'il est question d'un traitement fondé sur l'exercice par le père de son congé parental, par exemple (qui constitue la manifestation de sa paternité), le travailleur qui invoque le critère de la paternité doit donc prouver qu'il n'aurait pas été traité de la même manière s'il n'avait pas pris un tel congé. Il n'y a donc pas lieu de comparer sa situation à celle d'une personne d'un autre sexe, à savoir une femme placée dans une situation comparable.

Même si cette loi est inapplicable au cas d'espèce, il est important de relever que la loi du 15.11.2022 portant modification de la loi du 10.05.2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes a amendé l'article 4 pour le remplacer comme suit, à partir du 19.01.2023 :

« Pour l'application de la présente loi, on entend par critère protégé : le sexe, la grossesse, la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, les responsabilités familiales, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles et le changement de sexe ».

Ces modifications s'expliquent par une volonté de mettre en œuvre la nouvelle directive européenne 2019/1158/UE du 20.06.2019, qui exige que les travailleur-se-s soient protégé-e-s contre la discrimination ou le traitement défavorable en raison de la demande ou de la prise d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption, d'un congé parental, d'un congé d'aidant proche, d'une absence pour cause de force majeure ou d'une formule souple de travail⁶. Toutes les formes de congé sont donc désormais visées par la Directive et la loi du 15.11.2022⁷.

Parmi les considérants de la Directive 2019/1158/UE figurait le constat selon lequel « *l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable à relever*

⁵ Amendement déposé en séance plénière, *Doc. Parl.*, Chambre, 2019, n°55-0165/011, p.2.

⁶ DOC55, Exposé des motifs, 2813/001, p.13

⁷ Proposition de loi modifiant, en ce qui concerne l'interdiction de discrimination relative à la paternité ou à la comaternité, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *Doc. Parl.*, Chambre, 2019, n°55-0165/001, p. 5 : « *Inscrire la reconnaissance de paternité en tant que critère protégé dans la loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes permettrait d'offrir une protection contre le sexisme et la discrimination non seulement à l'occasion du congé de naissance, mais aussi dans le cadre du congé parental.* »

pour de nombreux parents et travailleurs qui ont des responsabilités familiales » et d'ajouter que « le cadre juridique actuel de l'Union prévoit peu de dispositions incitant les hommes à assumer une part égale de responsabilités familiales ». Il ressort du considérant n°11 de la Directive que le recours par les pères aux modalités tels que les congés ou les formules souples de travail s'est avéré avoir une incidence positive en réduisant la quantité relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et laissant davantage aux femmes de temps pour un emploi rémunéré⁸.

L'article 11 de la Directive a ainsi imposé aux États membres de prendre les mesures nécessaires pour interdire tout traitement moins favorable des travailleurs au motif qu'ils ont demandé ou pris un congé (de paternité, parental ou d'aidant), se sont absentés du travail pour force majeure liée à des raisons familiales urgentes ou exercent leurs droits à une formule souple de travail dans le but de s'occuper de membres de leur famille.

Ainsi, selon les travaux préparatoires, « toute personne désavantagée en tant que travailleur-se en raison d'un congé [d'aidant] ne peut [...] démontrer l'existence d'une discrimination que par la voie de la discrimination indirecte, car il n'existe pas de critère protégé distinct à cet égard (...) Ou, pour le dire autrement, le-la travailleur-se en question doit démontrer qu'il-elle est particulièrement désavantagé-e par rapport aux personnes d'un autre sexe. Dans le cas d'un désavantage dû au congé parental par exemple, cela signifie que le-la travailleur-se doit prouver que la décision de l'entreprise de ne pas promouvoir les travailleur-se-s qui prennent un congé parental l'a particulièrement désavantagé-e en raison de son sexe. Dans de nombreux cas cependant, il a été impossible pour un travailleur masculin de le prouver, car le congé d'aidant reste principalement pris par des travailleuses (en attestent les chiffres de l'Office national de l'emploi, qui montrent que sur les 63 579 congés thématiques pris en Belgique en 2020, 45 409 l'ont été par des femmes). En conséquence, les travailleurs masculins restent insuffisamment protégés dans de telles situations discriminatoires. La protection offerte par la Loi Genre est pour cette raison étendue ».

Les travaux préparatoires énoncent que l'assimilation du critère de la paternité au critère du sexe (article 4§4 loi genre) implique également que « lorsqu'un travailleur se trouve désavantagé parce qu'il prend son congé de naissance (...) la personne de référence serait un travailleur sans le critère protégé – ici la paternité –, mais en raison de l'assimilation à une distinction directe fondée sur le sexe, on pourrait supposer qu'il devrait s'agir d'une personne de sexe différent ».

Avec la loi du 15.11.2022, les pères sont désormais protégés par le biais du critère des responsabilités familiales contre les discriminations dont ils pourraient être les victimes à l'occasion de l'exercice de leurs droits aux congés de paternité, parental, absence pour raison familiale et recours aux formules souples de travail pour s'occuper et prendre soin de leurs proches. Le retrait du critère de l'adoption s'est

⁸ Cons. n°11 de la Directive 2019/1158/UE

imposé naturellement puisque désormais le critère large des responsabilités familiales permet d'assurer une protection contre toute discrimination en mettant en cause une situation d'adoption⁹.

26.

Il existe des situations de discrimination reposant sur plusieurs critères protégés. Il s'agit de discriminations multiples qui résultent de plusieurs motifs de discrimination. La discrimination cumulée est ainsi la situation qui se produit lorsqu'une personne subit une discrimination à la suite d'une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui s'additionnent, tout en restant dissociable. Ce type de discrimination vise un individu qui est dans un même contexte et de la part du même auteur, victime de plusieurs discriminations distinctes liées chacune à une caractéristique qu'il présente¹⁰.

27.

Le droit de la non-discrimination prévoit un partage de la charge de la preuve. En effet, « *la législation en matière de discrimination ne peut pas fonctionner efficacement sans un déplacement équilibré de la charge de la preuve* »¹¹. Ce partage probatoire spécifique ne peut néanmoins conduire à un renversement pur et simple de la charge de la preuve.

Ainsi, l'art. 33 de la loi du 10.05.2007 dispose :

« § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur un ou plusieurs des critères protégés, 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 un ou plusieurs des critères protégés, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un ou plusieurs des critères protégés ; 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 ».

Le travailleur qui prétend être préjudicié en raison de son sexe (dont les critères assimilés) doit apporter la preuve de faits qui permettent, combinés ensemble, de présumer l'existence d'une discrimination.

⁹ D. CASTIAUX, « actualité en matière de critères de discrimination », IN *Questions actuelles de droit social*, CUP 225, p.171.

¹⁰ D. CASTIAUX, *op.cit.*, 176.

¹¹ Doc. parl., Chambre, 2006-2007, DOC 51-2720/009, p.73, 85-86.

Comme l'enseigne la Cour du travail de Bruxelles dans son arrêt du 10 septembre 2019¹² (RG n°2018/AB/23) : « le terme « invoque » ne peut être interprété en ce sens qu'il suffirait au demandeur d'alléguer un fait pour que la charge de la preuve de l'absence de discrimination pèse sur le défendeur. En réalité, la personne qui s'estime victime à la charge de prouver des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination (Cass., 18 décembre 2008, RG n°C.06.0351F ; C.C., arrêt n°39/09 du 11 mars 2009, B.52). (...) une présomption a pour point de départ un fait connu, c'est-à-dire un fait établi, et non simplement un fait allégué ».

28.

En termes de sanction, la loi du 10.05.2007 prévoit en son article 23 :

« § 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.

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 :

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 ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, 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 ».

En l'espèce,

28.

Le Tribunal relève d'emblée que Monsieur D [REDACTED] ne rentre pas dans les conditions pour bénéficier de la protection spéciale dans le cadre d'un congé d'adoption prévu par l'article 30ter loi du 3 juillet 1978. En effet, Monsieur D [REDACTED] était en congé d'adoption pour l'arrivée de son deuxième enfant du 20.06.22 au 07.08.22 inclus. Il a été licencié le 08.09.22, soit plus d'un mois après la fin de son congé d'adoption.

29.

L'absence d'application de l'article 30ter de la loi du 3.07.1978 sur les contrats de travail n'a aucune incidence sur l'application de la loi genre du 10.05.2007. La loi genre ne connaît en effet aucune limitation dans le temps.

¹² C. Trav. Bruxelles, 10 septembre 2019, RG n°2018/AB/23

Il a déjà été jugé au point 23 du présent jugement que la S.A. [REDACTED] n'établissait pas avoir licencié Monsieur D [REDACTED] pour des motifs liés à sa prétendue incompétence.

Pour le Tribunal, la chronologie des faits donne des indications sur le motif réel du licenciement, lequel est lié aux diverses contraintes familiales nécessaires à accueillir un deuxième enfant dans le cadre de l'aboutissement d'une longue procédure d'adoption.

Le Tribunal note à cet égard que dans son dernier courriel du 20.05.2022 adressé à Monsieur D [REDACTED], la S.A. [REDACTED] effectuait un lien direct entre un grief quant aux horaires prestés par Monsieur D [REDACTED] et ses responsabilités familiales. En effet, alors que la S.A. [REDACTED] est pleinement informée de ce que Monsieur D [REDACTED] se prépare à accueillir un nouvel enfant adopté, le courriel du 20.05.2022 se clôture ensuite sur un commentaire quant à l'horaire de travail de Monsieur D [REDACTED], indiquant que celui-ci arrivait sur chantier entre 9h et 9h30 en raison du fait qu'il consacrerait du « *temps en famille* » le matin et qu'il quittait le chantier entre 17h et 17h30 pour aller chercher son 1^{er} fils ([REDACTED] à l'école ou la garderie. L'employeur questionne encore « *l'équilibre ou l'alignement personnel* » de Monsieur D [REDACTED] et ce que celui-ci serait « *prêt à mettre pour 'assurer' les tâches* ».

Ces expressions manifestent un lien direct avec sa paternité, laquelle trouve sa source dans sa seconde procédure d'adoption qui a nécessité un congé d'adoption pour accueillir son second enfant adopté.

Ces faits permettent de présumer que le congé repose sur la qualité de père de Monsieur D [REDACTED] ainsi que sur sa qualité de père adoptant exerçant son droit à l'adoption dans le cadre du congé d'adoption.

Il s'agit donc, à l'estime du Tribunal, d'une discrimination multiple, c'est-à-dire cumulant au moins deux critères protégés par l'article 4 § 4 de la loi genre (version antérieure à la loi du 15.11.2022) : la paternité et l'adoption.

En se prévalant de ce double critère, la S.A. [REDACTED] a contrevenu à l'interdiction de la discrimination sur base de deux critères protégés. Il ouvre donc le droit à une indemnité de protection conformément à l'article 23 de la loi du 10 mai 2007, tel qu'il était en vigueur au cas d'espèce (soit, avant l'entrée en vigueur de la loi du 15.11.2022).

V.2.2. LE CUMUL DE L'INDEMNITÉ DE DISCRIMINATION AVEC L'INDEMNITÉ DE PROTECTION DUE AU CONGÉ PARENTAL

En droit,

30.

Concernant la possibilité d'un cumul des indemnités forfaitaires dues en cas de violations d'un critère protégé par la loi-genre et d'autres critères protégés par une autre législation belge, il n'est possible que si la loi le permet et que les indemnités obéissent à des finalités différentes et réparent des dommages distincts (Cass., 20.02.2012, RG n°S.10.0048.F).

La Cour du travail de Bruxelles précise, dans un arrêt du 21.1.2022¹³, qui interprète l'arrêt de principe de la Cour de cassation du 20.02.2012, que :

« L'indemnité de protection liée au congé de paternité et l'indemnité de stabilité d'emploi du secteur bancaire partagent un objectif commun, celui de protéger l'emploi en incitant à sa conservation. L'existence éventuelle d'un objectif dérivé additionnel propre à l'indemnité de protection liée au congé de paternité ne contredit pas le fait que les deux indemnités poursuivent un même objectif ».

Il appartient donc au demandeur du cumul indemnitaire de démontrer que l'indemnité de protection et l'indemnité de discrimination poursuivent des finalités distinctes et réparent des dommages distincts.

31.

Dans l'exposé des motifs de la loi-programme insérant le droit à un congé d'adoption, il était prévu que le congé d'adoption poursuit comme objectif général : *« de permettre au travailleur de prendre soin de cet enfant. Le terme « soin » doit être compris dans une acception large, dans le sens où il s'agit de temps dont le travailleur dispose pour son enfant dans le but de lui donner de l'affection, de le nourrir, de le surveiller, de l'entretenir, de le soigner, etc. »*¹⁴.

Concernant le congé d'adoption et le congé parental, le législateur a prévu un régime spécifique, dérogeant dès lors à la loi-genre générale, en vue de sanctionner le traitement préjudiciable que constituerait un licenciement motivé par lesdits congés du travailleur en sa qualité de parent.

- Pour le congé parental, le Tribunal renvoie à la réglementation relative au congé parental (C.C.T. n°64 du CNT). La protection en matière de congé parental vise, indépendamment du genre, à garantir l'effectivité du droit à celui-ci et sanctionner les licenciements qui interviendraient en raison de l'exercice du droit.

¹³ C. trav. Bruxelles, 21.12.2022, RG n°2020/AB/702

¹⁴ Article 274, DOC. 51 1138/001, p.156

- Pour le congé d'adoption, la loi du 3.07.1978 relative aux contrats de travail prévoit une protection spécifique contre le licenciement en cas de congé d'adoption. L'article 30ter, §4, inséré par la loi-programme du 9.07.2004, stipule :

« L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit au congé d'adoption pendant une période qui commence deux mois avant la prise de cours de ce congé et qui finit un mois après la fin de celui-ci, sauf pour des motifs étrangers à la prise de ce congé d'adoption.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur.

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 est tenu de payer une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec d'autres indemnités qui sont prévues dans le cadre d'une procédure de protection particulière contre le licenciement ».

32.

Quant à l'indemnité de discrimination, elle participe à la protection du droit de ne pas être discriminé en raison de la paternité ou de l'adoption et de ses conséquences.

Pour le Tribunal, la protection contre la discrimination fondée sur la paternité ne saurait être réduite à la question du congé parental : elle vise à protéger les pères de toute conséquence négative résultant de leur qualité de père, et donc de leur investissement familial. Cet investissement va bien au-delà du congé parental ou de tout autre congé mais résulte également de responsabilités quotidiennes, telles qu'aller chercher ou conduire ses enfants à l'école. Le but poursuivi par ce critère de protection est généralement de « *garantir que le rôle des pères et la prise en charge de tâches d'assistance au sein de la famille par les hommes soient considérés comme une chose tout à fait normale et qu'ils soient respectés par tous* »¹⁵, quelle que soit la forme de cette assistance.

On trouve confirmation de cette distinction entre l'objet des deux dispositifs dans les travaux parlementaires ayant précédé une modification ultérieure de la loi Genre. La loi du 15.11.2022 prévoit en effet que « *Les dommages et intérêts forfaitaires prévus à l'article 23, § 2, peuvent être cumulés avec les indemnités de protection versées à la suite de la rupture d'une relation de travail, sauf disposition contraire imposée par ou en vertu d'une loi* » (art. 23, §3 nouveau de la loi).

Les travaux préparatoires expliquent cette modification comme suit¹⁶ :

¹⁵ Proposition de loi modifiant, en ce qui concerne l'interdiction de discrimination relative à la paternité ou à la comaternité, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *Doc. Parl.*, Chambre, 2019, n°55-0165/001, p.6

¹⁶ Projet de loi portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour

Un nouvel article indiquant clairement que l'indemnité prévue à l'article 23 de la loi sur le genre est cumulable, sauf disposition contraire expresse imposée par ou en vertu d'une loi, est inséré. Cette insertion est liée à la suppression de diverses dispositions anti-cumul dans le droit du travail.

Par ailleurs, nous pouvons ici rappeler ce qui a été dit plus haut. La finalité de la législation anti-discrimination diffère de celle du droit du travail. Il devrait donc être possible, sous réserve des conditions imposées par la jurisprudence en matière de cumul, de combiner une indemnité forfaitaire avec une indemnité de protection en vertu du droit du travail, sauf si cela est explicitement exclu.

En principe, le cumul entre les indemnités de protection et l'indemnité prévue dans l'article 23 Loi Genre est déjà possible tant qu'aucune disposition ne l'interdit. Les tribunaux qui acceptent le cumul se réfèrent généralement, par exemple, à la situation spécifique de la loi sur le travail et de la Loi Genre concernant le licenciement d'une travailleuse enceinte, puisque les finalités des deux lois sont différentes. Un tribunal du travail a ainsi déclaré : "Les dispositions relatives à la protection de la maternité dans la loi du 16.3.1971 visent exclusivement un groupe cible particulier – les femmes enceintes – pour une période bien définie. La loi vise à les protéger contre le licenciement en raison de leur état de grossesse. L'objectif (la finalité) de cette législation est donc de protéger le bon déroulement de la grossesse de la travailleuse. La "loi sur le genre" a toutefois un champ d'application plus large et vise à la fois les hommes et les femmes qui, dans le cadre de leur travail, peuvent faire l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe. En ce sens, l'objectif de la loi sur le genre est beaucoup plus général que l'article 40 de la loi sur le travail." (Trib. trav. Nivelles, 10 mars 2016, R.G. n° 13/2673/A). Dans la pratique toutefois, le tribunal du travail examine si les indemnités de protection sont dues à la lumière de l'objectif des législations pertinentes et se montre prudent quant à la possibilité de cumul. S'il est cependant prouvé qu'un licenciement ou un non-renouvellement implique une violation à la fois du droit du travail et de la Loi Genre, le tribunal devrait pouvoir accorder le cumul.

Il est inséré un nouvel article indiquant clairement que l'indemnité prévue à l'article 23 de la Loi Genre est cumulable avec d'autres indemnités dès lors qu'elles réparent des dommages distincts, sauf disposition contraire expresse imposée par ou en vertu d'une loi. »

Par cette clarification, le législateur confirme ainsi la distinction qu'il convient de faire entre les dispositifs antidiscriminatoires et les dispositifs de protection, qui ont vocation à pouvoir être cumulés.

32.

Quant à la question du dommage réparé par ces différentes indemnités, il y a lieu de tenir compte du caractère *forfaitaire* des indemnisations prévues.

En effet, tant l'indemnité de protection que l'indemnité pour discrimination ont un caractère forfaitaire, sans qu'il ne soit requis pour la victime d'établir ni l'existence

du dommage, ni sa nature, ni son étendue. Le caractère forfaitaire de la réparation fait partie intégrante du mécanisme mis en place ; il a pour but d'assurer l'effectivité de la réparation et son effet dissuasif. Porter atteinte à ce caractère forfaitaire reviendrait donc à porter atteinte au dispositif (d'ordre public) dans son ensemble.

On ne saurait dès lors, pour reconnaître le droit au cumul exiger de la victime qu'elle démontre la nature et l'étendue des dommages dont elle demande la réparation, puisque cela reviendrait à méconnaître le caractère forfaitaire de l'indemnisation.

La Cour du travail de Bruxelles s'est prononcée en ce sens dans un récent arrêt du 15.03.2023¹⁷, qui concernait le cumul entre l'indemnité forfaitaire pour discrimination sur la base du sexe et l'indemnité de protection de la maternité :

« La cour ne perçoit pas pourquoi (...) M.W. devrait encore démontrer l'étendue de son dommage en prenant soin d'identifier et de distinguer les dommages distincts subis, cela alors même qu'elle ne réclame qu'une indemnité forfaitaire en application de l'article 23, §2, 2°, de la loi genre et non la réparation du dommage réellement subi. En l'occurrence, M.W a posé le choix que lui offre l'article 23, §1er, al.2, de la loi genre, d'obtenir une somme forfaitaire censée l'indemniser pour le dommage matériel et moral qu'elle subit en raison de la discrimination dont elle est victime. En optant pour ce mode d'indemnisation, elle est dispensée de toute démonstration quant à l'étendue de son préjudice, ce qui allège de façon substantielle la charge de la preuve et facilite la reconnaissance de son droit. L'accès rendu plus aisé à l'indemnisation a toutefois un prix pour la victime, puisqu'elle accepte que son préjudice puisse ne jamais recevoir une réparation intégrale. Le risque reste toutefois équilibré étant donné que personne ne se souciera jamais de savoir si la réparation forfaitaire qu'elle obtient excède ou se trouve en deçà de ce que lui aurait procuré une réparation réelle. (...)

En définitive, subordonner le droit de M.W à l'indemnité forfaitaire visée à l'article 23, §2, 2°, de la loi genre, à la preuve que cette indemnité couvrirait un dommage distinct de celui couvert par l'indemnité de protection déjà accordée en application de l'article 40 de la loi du 16.3.1971, revient à imposer à la victime une condition que la loi ne prévoit pas. De plus, une telle solution prive ces dispositions d'une part de leur effet utile en négligeant la finalité dissuasive qui les sous-tend ».

La Cour du travail d'Anvers s'est également prononcée en ce sens dans un arrêt du 4.01.2024. L'affaire concernait une travailleuse licenciée alors qu'elle enchainait le congé de maternité légale, des vacances annuelles et un congé parental à temps partiel. La Cour a constaté que le congé était intervenu en violation de la protection de la maternité, de l'interdiction de discrimination sur la base du genre et de l'interdiction de discrimination sur la base de l'état de santé. Comme le Tribunal avant elle, elle a reconnu le droit aux trois indemnités cumulées¹⁸.

En l'espèce,

¹⁷ C. trav. Bruxelles, 15.03.2023, R.G. n° 2021/AB/400, www.terralaboris.be,

¹⁸ C. trav. Anvers, 4.01.2024, R.G. n° 2022/AA/369, www.terralaboris.be.

33.

Le Tribunal relève que les deux indemnités (CCT 64 et Loi-Genre) sont dues sur la base d'éléments de faits distincts. En effet, les motifs à la base du licenciement sont liés :

- D'une part, au congé parental en tant que tel – protégé par l'indemnité de protection. En effet, sur la période d'absence de Monsieur D■■■■■, six mois est justifié par le congé parental, et le licenciement intervient alors que ce congé parental avait vocation à se prolonger sous forme d'une réduction des prestations durant deux mois ;
- D'autre part, à la paternité et à l'adoption – protégées par l'indemnité forfaitaire pour discrimination. En effet, le reste de la période d'absence est justifié par le projet d'adoption de Monsieur D■■■■■. L'employeur lui faisait en outre grief d'adopter des horaires inadéquats en raison de son investissement familial, et donc de sa paternité.

Chacun de ces motifs, isolément, constitue donc une faute distincte ayant causé un dommage distinct et justifiant l'octroi d'une double indemnité forfaitaire (de protection, d'une part, et pour discrimination, de l'autre).

Le Tribunal condamne dès lors la S.A. ■■■■■ à supporter l'indemnité pour discrimination équivalente à six mois de rémunération, soit 45.736,64 € (91.473,29 € / 2 – concernant le détail de la rémunération annuelle, voyez le point V.3. du présent jugement), à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à compter du 08.09.2022.

V.3. QUANT À L'INDEMNITÉ DE PRÉAVIS COMPLÉMENTAIRE

34.

Monsieur D■■■■■ postule la condamnation de la S.A. ■■■■■ à lui verser un solde d'indemnité compensatoire de préavis. La S.A. ■■■■■ se réfère à justice.

La rémunération annuelle a été évaluée par ■■■■■ SA à 88.339,04 € étant entendu que 30.578,90 € ont été payés au titre de l'indemnité de rupture de 18 semaines.

Le Tribunal observe que les avantages en nature relatifs au véhicule de société et à la mise à disposition d'un téléphone portable et de l'abonnement ont été arrêtés par la S.A. ■■■■■ à leur valeur fiscale, et non à l'économie¹⁹ effectivement réalisée par Monsieur D■■■■■.

¹⁹ Cass., 26 sept. 2005, S.04.0176.N, Juportal, retient qu' « ... à la demande du travailleur, la valeur réelle de l'avantage en nature, c'est-à-dire les frais que le demandeur devrait réellement supporter pour acquérir le même avantage, doit être incluse dans la rémunération qui sert de base au calcul de l'indemnité de congé », le juge étant en sus tenu de procéder à une évaluation de cette valeur réelle à la lumière des éléments concertés susceptibles d'influer sur celle-ci. Aussi, « Concrètement, cela implique que, en principe, il ne peut être tenu compte de la valeur convenue entre les parties, de

Sur base des documents sociaux, la rémunération annuelle s'élève *a minima* à 91.473,29 €, selon le détail suivant :

Nature du poste	Calcul	Montant annuel
Rémunération fixe + double pécule et prime de fin d'année	5.565,78 € x 13,92	77.475,66 €
Prime annuelle sectorielle (C.P. n°200)		277,22 €
Eco-chèques (C.P. n°200)		250 €
Chèques-repas	4,91 € x 231	1.134,21 €
ATN véhicule (Skoda Superb break d'une valeur d'achat de l'ordre de 40.000 €) + carte carburant illimitée	450 € x 12	5.400 €
ATN téléphone	Appareil : 150 € / 3 Abonnement, communications, data : 25 € x 12	350 €
ATN Assurance groupe	518,75 € x 12	6.345 €
ATN assurance soins de santé	20,10 € x 12	241,20 €
Total		91.473,29 €

Un complément d'indemnité compensatoire de préavis est donc dû. Il s'élève à 1.084,93 € ($[91.473,29\text{€} / 52 \times 18 = 31.663,83\text{€}] - 30.578,90\text{€}$ payés), à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 08.09.2022.

V.4. QUANT À L'INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

35.

L'INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES est un organisme public créé par une loi du 16 décembre 2002.

Cette loi définit son objet comme suit (article 3) :

« L'Institut a pour objet de veiller au respect de l'égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur un critère protégé par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et d'élaborer des instruments et stratégies fondés sur une approche intégrée de la dimension du genre ».

l'évaluation en droit fiscal, du coût pour l'employeur, de la valeur habituelle normale ou de la valeur équitable ou forfaitaire » (C. trav. Mons, 27 oct. 2015, R.G. 314/AM/311, www.terralaboris.be).

L'article 4, 6° de cette loi du 16.12.2002 stipule en outre que : « *l'Institut est habilité à agir en justice dans les litiges en lien avec la mission légale de l'Institut telle que définie à l'article 3* ».

Le Tribunal estime que la décision de rupture, dont la motivation liée à la compétence est lacunaire, a pour effet d'entraver l'exercice des responsabilités paternelles de Monsieur D [REDACTED], sous ses différentes formes (dont notamment celle de renforcer les liens entre l'enfant adopté et le père adoptant).

Au regard de sa mission légale prévue aux articles 3 et 4 de la loi du 16.12.2002, le Tribunal estime que l'Institut dispose d'un intérêt au sens des articles 17 du Code judiciaire et 34 de la loi genre, pour agir en responsabilité.

Au vu de l'absence de motivation étrangère au critère de paternité, c'est à juste titre que l'Institut considère que les responsabilités familiales et éducatives exercées par les pères sont indispensables pour :

- respecter le vœu du législateur belge et européen,
- donner une effectivité réelle à l'égalité entre les femmes et les hommes,
- l'épanouissement de l'enfant adopté.

La posture de la S.A. [REDACTED] est jugée fautive et génère, à l'estime du Tribunal, un dommage à l'Institut qui peut être évalué *ex aequo et bono* à 1 EUR symbolique.

V.5. QUANT AUX DÉPENS

35.

Selon l'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé.

L'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et la contribution visée à l'article 4, § 2, de la loi du 19.03.2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne font partie des dépens (article 1018, 6° et 8° du Code judiciaire).

Selon l'article 2 de l'arrêté royal du 26.10.2007, pour les actions portant sur des affaires évaluables en argent et dont le montant est évalué entre 60.000 EUR et 100.000 EUR, le montant de base de l'indemnité de procédure s'élève à 4.500 EUR (montant indexé depuis le 1^{er} novembre 2022).

Sauf si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne ou de l'assistance judiciaire, la juridiction liquide le montant de la contribution au fonds dans la décision définitive qui prononce la condamnation aux dépens (article 4, § 2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 2017).

36.

En l'espèce, la S.A. [REDACTED] succombe à toutes ses défenses et Monsieur D [REDACTED] obtient gain de cause sur chacune de ses demandes.

Le Tribunal condamne dès lors la S.A. [REDACTED] aux dépens comprenant l'indemnité de procédure liquidée à son taux de base de 4.500 EUR ainsi qu'à la contribution forfaitaire au Fonds budgétaire de deuxième ligne de 24 EUR.

V.6. QUANT À L'EXÉCUTION PROVISOIRE

37.

Selon l'article 1397, alinéa 2, du Code judiciaire, *« sauf si le juge en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée (...), 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 »*.

La présente cause ayant été introduite après le 1^{er} novembre 2015, l'exécution provisoire est de droit malgré appel et sans garantie, conformément à l'article 1397 du Code judiciaire.

Le présent jugement est donc exécutoire par provision ; la S.A. [REDACTED] n'apporte pas d'élément convainquant susceptible de justifier une exception au principe légal.

VI. DISPOSITIF DU JUGEMENT

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,**

Statuant contradictoirement,

Déclare les demandes recevables et fondées dans les mesures ci-après :

1. Quant à l'indemnité de protection liée au congé parental

Condamne la S.A. [REDACTED] à payer à Monsieur D [REDACTED] la somme de 45.736,64 EUR à titre d'indemnité de protection de 6 mois, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à compter du 08.09.2022.

2. Quant à l'indemnité de discrimination liée à la loi « genre »

Condamne la S.A. [REDACTED] à payer à Monsieur D [REDACTED] la somme de 45.736,64 EUR à titre d'indemnité de discrimination de 6 mois, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à compter du 08.09.2022.

3. Quant à l'indemnité de préavis complémentaire

Condamne la S.A. [REDACTED] au paiement de la somme de 1.084,93 EUR à titre de complément d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 08.09.2022.

4. Quant à l'indemnité pour l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Condamne la S.A. [REDACTED] à payer à l'Institut 1 EUR symbolique à titre de dommage matériel.

5. Quant aux dépens

Dit pour droit que l'indemnité de procédure au taux de base et relative à la demande principale, doit être liquidée à la somme de 4.500 EUR.

Après avoir fait application de l'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, condamne la S.A. [REDACTED] aux dépens comprenant l'indemnité de procédure liquidée à son taux de base de 4.500 EUR ainsi qu'à la contribution forfaitaire au Fonds budgétaire de deuxième ligne de 24 EUR.

6. Quant à l'exécution provisoire

Conformément à l'article 1397 al. 2 du Code judiciaire, autorise l'exécution provisoire du jugement, nonobstant tout recours.

Ainsi jugé par la 1^{re} chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

OLIVIER MORENO-RODRIGUEZ,	Juge,
DANIELLE PEREGO,	Juge social employeur,
NEW PATRICK,	Juge social travailleur employé,

Et prononcé en audience publique du 28.04.2025 à laquelle était présent :

Monsieur Olivier MORENO-RODRIGUEZ, Juge,
assisté par Monsieur Loïc BAUDUIN, Greffier.

Greffier,



LOÏC BAUDUIN

Juges sociaux,



DANIELLE PEREGO &
NEW PATRICK

Juge,



OLIVIER MORENO-RODRIGUEZ

