

Numéro de répertoire 2022/ 000774
Date du prononcé : 19 JAN. 2022
Numéro de rôle : 20/2381/A
Matière : contrat de travail employé- discrimination loi « Genre »
Type de jugement : définitif contradictoire
Liquidation au fonds : NON (loi du 19 mars 2017)

Expédition

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

**Tribunal du travail francophone de
Bruxelles
2e chambre
Jugement**

EN CAUSE :

Madame [REDACTED]
domiciliée [REDACTED]
partie demanderesse, comparaisant par Me Camille LORGEUX loco Me Sophie REMOUCHAMPS, avocates, dont le cabinet est sis Rue Lesbroussart, 89 à 1050 Bruxelles ;

L'INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES (B.C.E. n° 0873.091.753),
dont les bureaux sont situés Rue Ernest Blérot, 1 à 1070 Bruxelles,
partie demanderesse sur intervention volontaire, comparaisant par Me Camille LORGEUX loco Me Sophie REMOUCHAMPS, avocates, dont le cabinet est sis Rue Lesbroussart, 89 à 1050 Bruxelles et en présence de Mme Pauline LOECKX, juriste ;

CONTRE :

[REDACTED],
dont les bureaux sont situés [REDACTED]
partie défenderesse comparaisant par Me Pascale DELVAUX de FENFFE, avocate,
dont le cabinet est sis Chaussée de La Hulpe, 177/12 à 1170 Bruxelles ;

I. La procédure

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

2. Les conseils des parties ont comparu et ont été entendus à l'audience publique du 19 octobre 2021.

Le tribunal n'a pu concilier les parties.

À l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré.

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

- la requête contradictoire de Madame [REDACTED] déposée au greffe le 8 juillet 2020 ;
- la communication de la cause à l'auditorat du travail, le 25 août 2020 et sa réponse du 26 août 2020, reçue au greffe le 27 août 2020 ;
- la requête en intervention volontaire de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes reçue au greffe le 1^{er} septembre 2020 ;
- l'ordonnance de mise en état du 16 novembre 2020 (article 747, § 1^{er} et 2 du Code judiciaire) ;
- les conclusions de la commune [REDACTED] déposées au greffe le 8 février 2020 ;
- les conclusions de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes déposées au greffe le 24 février 2021 ;
- les conclusions de Madame [REDACTED] déposées au greffe le 8 mars 2021 ;
- les conclusions additionnelles de la commune [REDACTED] déposées au greffe le 1^{er} juillet 2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de Madame [REDACTED] et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes déposées au greffe le 9 août 2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la commune [REDACTED] déposées au greffe le 14 septembre 2021 ;
- les dossiers des parties déposés respectivement le 2 septembre 2021 et 15 octobre 2021 ;

II. L'objet de la demande

4. Madame [REDACTED] demande au tribunal de condamner la commune [REDACTED] à lui payer les sommes de :

- à titre principal, 8.503, 46 € bruts au titre d'indemnité de protection prévue par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 ;
- à titre subsidiaire, 8.503,46 € bruts au titre d'indemnité forfaitaire pour discrimination ;
- à titre infiniment subsidiaire, 5.564, 46 € bruts au titre d'indemnité équivalente à l'indemnité maximale de 17 semaines pour licenciement manifestement déraisonnable

A majorer des intérêts moratoires ou le cas échéant compensatoires au taux légal et judiciaires.

Elle lui demande également de condamner la commune [REDACTED] à lui délivrer une fiche de paie et une fiche fiscale conformes à la demande et au jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de carence et par document manquant à partir du 31^{ème} jour suivant le jour de la signification du jugement ainsi qu'aux dépens

de l'instance, liquidés à une indemnité de procédure de 1.170 € et à la contribution de 20 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de première ligne.

5. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (ci-après également « l'Institut » ou « l'IEFH ») demande au tribunal de :

- faire droit aux demandes de Madame [REDACTED];
- condamner la commune [REDACTED] à lui payer la somme de 1.300 € à titre de réparation du dommage causé ainsi qu'aux dépens de l'instance, liquidés à une indemnité de procédure de 520 € et à la contribution de 20 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de première ligne.

III. Les faits

6. Madame [REDACTED] est entrée au service de la commune [REDACTED], à partir du 4 février 2019, en qualité d'assistante contractuelle, à temps partiel (18 heures par semaine- horaire du lundi, mardi et mercredi), affectée au service « front office », selon un contrat de travail à durée indéterminée, signé le même jour.

7. Par courriel du 28 février 2019, Madame [REDACTED] a transmis à Madame [REDACTED] (responsable opérationnelle du service « front office » à la commune [REDACTED] et sa supérieure hiérarchique) une copie de son attestation de grossesse, datée du 27 février 2019, par laquelle le docteur [REDACTED] précise que l'accouchement est prévu vers le 24 août 2019.

Par courriel du même jour, Madame [REDACTED] lui a répondu qu'elle peut demander un remplacement et lui a demandé d'informer l'équipe le plus tôt possible « *avant que l'annonce est mise sur le site et qu'ils l'apprennent de cette façon 😊* » (sic).

Madame [REDACTED] a été absente les lundi 18 février, mercredi 24 avril, mercredi 8 et mardi 28 mai 2019 (selon le planning des absences des travailleurs du service du « front office », déposé par la commune [REDACTED] en pièce n°18 de son dossier).

Selon cette même pièce, en 2019, le service était composé de 5 personnes (Mesdames [REDACTED] et Monsieur [REDACTED]).

8. Par un formulaire signé le 2 avril 2019, devant parvenir au service du personnel avant le 8 avril 2019, Madame [REDACTED] porté à la connaissance du Collège des Bourgmestre et Echevins qu'à la date du 2 avril 2019, l'évaluation des prestations de Madame [REDACTED], selon les critères indiqués, est favorable, s'agissant d'une première évaluation.

9. Par courriel du 16 juin 2019, Madame [REDACTED] a transmis à l'adresse [REDACTED] (correspondant au service « front office »), et en cc, à Madame [REDACTED] suite aux complications de sa grossesse, un certificat médical

d'incapacité de travail du 17 juin 2019 au 14 juillet 2019 inclus pour cause de maladie, signé le 14 juin 2019 par le docteur (■■■■■).

10. Le congé de maternité de Madame (■■■■■) a débuté le 30 juin 2019.

11. Par une délibération du 9 juillet 2019 (pièce n° 17 du dossier de la commune (■■■■■), le Collège des Bourgmestre et Echevins de la commune (■■■■■) a décidé de désigner Madame (■■■■■) en qualité d'assistante contractuelle à mi-temps, à partir du 19 août 2019 en remplacement de Madame (■■■■■) en congé de maternité.

Cette délibération est motivée comme suit :

*« Vu que Mme (■■■■■) sera en congé de maternité à partir du 19.08.2019.
Vu qu'il faut pourvoir à son remplacement ;
Vu la candidature de Mme (■■■■■) ;
Vu que Mme (■■■■■), a travaillé pour l'administration du 26.11.2015 au 31.08.2018 en qualité d'auxiliaire administrative dans le cadre de la convention de premier emploi et que ses évaluations étaient positives ;
Vu l'article 21 § 1 des lois sur l'emploi des langues ;
Vu l'absence de candidats transmis par Actiris et en possession du brevet linguistique requis ;
Vu que l'intéressée sera invitée à suivre une formation linguistique et à se présenter à l'examen linguistique chez Selor ;
Vu la nécessité de procéder à l'engagement d'un assistant contractuel 1/2 T pour assurer la continuité du service ; »*

La commune (■■■■■) ne produit pas la copie du contrat de travail signé par l'intéressée prévoyant les modalités du remplacement de Madame (■■■■■)

(L'article 11ter, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit uniquement que la durée du contrat de remplacement ne peut dépasser deux ans et, selon l'alinéa 4, qu'il est possible de conclure plusieurs contrats de remplacement successifs sans interruption entre eux pour autant que la durée totale ne dépasse pas deux ans).

12. Par courriel du 14 juillet 2019, nonobstant l'entame de son congé de maternité le 30 juin 2019, Madame (■■■■■) a transmis au service « front office » et en cc à Madame (■■■■■) toujours suite aux complications de sa grossesse, un certificat médical de prolongation de son incapacité de travail du 15 juillet 2019 au 14 août 2019 inclus pour cause de maladie (■■■■■).

Par courriel du 15 juillet 2019, le service « front office » a souhaité à Madame (■■■■■) un bon rétablissement et que tout se passe bien pour son bébé.

13. Madame (■■■■■) a accouché le 11 août 2019.

14. Par lettre recommandée du 24 septembre 2019, la commune (■■■■■) a envoyé à Madame (■■■■■) deux documents intitulés « Objectifs Smart » et « Plan de développement des compétences ».

15. Par une délibération du 15 octobre 2019 (pièce n° 18 du dossier de la commune [REDACTED], communiquée en cours de procédure), le Collège des Bourgmestre et Echevins a décidé de désigner Madame [REDACTED] en qualité d'assistante contractuelle à mi-temps, à partir du 20 octobre 2019, s'agissant d'une mutation.

Cette délibération est en effet motivée comme suit :

« Vu que Mme [REDACTED] est mutée à 1/2 T vers le service Prévention à partir du 14.10.2019 en remplacement de Mme [REDACTED], mutée à temps plein au secrétariat des Bourgmestre et Echevins en remplacement de Mme [REDACTED], démissionnaire à partir du 01.09.2019.

Vu qu'il faut pourvoir à son remplacement ;

Vu la candidature de Mme [REDACTED] ;

Vu que Mme [REDACTED] a travaillé pour l'administration du 26.11.2015 au 31.08.2018 en qualité d'auxiliaire administrative dans le cadre de la convention de premier emploi ainsi qu'au Front Office en qualité d'assistante contractuelle en remplacement de Mme [REDACTED] en congé de maternité et que ses évaluations étaient positives ;

Vu l'article 21 § 1 des lois sur l'emploi des langues ;

Vu l'absence de candidats transmis par Actiris et en possession du brevet linguistique requis ;

Vu que l'intéressée sera invitée à suivre une formation linguistique et à se présenter à l'examen linguistique chez Selor ;

Vu la nécessité de procéder à l'engagement d'un assistant contractuel 1/2 T pour assurer la continuité du service ; »

A nouveau, la commune [REDACTED] ne produit pas les contrats de travail de ces travailleuses.

La décision de mutation prise par la commune [REDACTED] intervient donc quatre jours avant la fin du congé de maternité de Madame [REDACTED] le 19 octobre 2019.

Selon le courrier du 9 septembre 2019 de sa mutuelle, Madame [REDACTED] devait par conséquent reprendre le travail le mardi 20 octobre 2019 (ou s'inscrire au chômage).

16. Cependant, par courriel du 17 octobre 2019, Madame [REDACTED] a transmis au service « front office » de son employeur, et en cc, à Madame [REDACTED] un certificat médical d'incapacité de travail du 21 octobre 2019 au 31 janvier 2020 pour cause de maladie, signé le 10 octobre 2019 par le docteur [REDACTED].

La Commune [REDACTED] insiste sur le fait que, lors de cette communication, Madame [REDACTED] n'a plus précisé le motif médical de cette nouvelle incapacité de travail.

17. Le même jour (17 octobre 2019), Madame [REDACTED] a établi un rapport concernant Madame [REDACTED], rédigé comme suit :

- [REDACTED] est en service depuis le 4/2/2019, et travaille mi-temps au Front Office (du lundi au mercredi elle travaille le matin + pendant la permanence le mardi soir).
- Quelques jours après son engagement, elle me signale qu'elle est enceinte et nous apporte un certificat (accouchement prévu le 24/08/2019).
- Elle est en congé de maladie du 17/06/2019 au 29/06/2019, en congé de maternité du 30/06/2019 au 19/10/2019.
- Début octobre elle fait une demande de modification d'horaire (vu la difficulté d'organisation le matin), ce qui a été refusé.
- Elle nous transmet un certificat de congé de maladie le 17/10/2019 pour la période du 21/10/2019 au 31/01/2020.
- Vu que son absence de longue durée nuit à la bonne continuité du service ;

Puis-je vous demander de faire le nécessaire afin de mettre fin au contrat de travail de Mme [REDACTED] ?

Le dossier des parties ne contient pas de trace de la demande de Madame [REDACTED] de « début octobre » de modification d'horaire ni du refus de l'employeur d'accéder à cette demande.

Madame [REDACTED] insiste sur le fait qu'elle n'était pas alors informée de l'existence de cet avis (sic) dont elle ne prendra connaissance que dans le cadre de la présente procédure, suite à sa production par la commune [REDACTED]

18. Par lettre recommandée du 8 novembre 2019, la commune [REDACTED] a transmis à Madame [REDACTED] un « descriptif de fonction modèle » de collaborateur front office (niveau C).

Les parties ne précisent pas pour quel motif la commune [REDACTED] a envoyé à Madame [REDACTED] ce document, moins d'un mois après la communication de son certificat d'incapacité de travail par courriel du 17 octobre 2019.

19. La période de protection de Madame [REDACTED] est terminée le 19 novembre 2019.

20. En sa séance du mardi 3 décembre 2019, le Collège des Bourgmestre et Echevins de la commune [REDACTED] a décidé de licencier Madame [REDACTED] au 3 décembre 2019 au soir, avec paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalent à 7 semaines.

La décision est motivée comme suit :

« Vu que Mme [REDACTED] était en congé de maladie du 17.06.2019 au 29.06.2019 ;

Vu que Mme [REDACTED] était en congé de maternité du 30.06.2019 au 19.10.2019 ;

Vu que Mme [REDACTED] nous a fait parvenir un certificat médical le 17.10.2019, signé par le docteur [REDACTED] le 10.10.2019 attestant sa maladie du 21.10.2019 au 31.01.2020 ;

Vu le rapport du 17.10.2019 rédigé par Mme [REDACTED], responsable opérationnelle du Front Office et supérieure hiérarchique de Mme [REDACTED], mentionnant que l'absence de longue durée nuit à la bonne continuité du service ;

Vu la demande de Mme [REDACTED], de mettre fin au contrat de travail entre l'administration communale et Mme [REDACTED] ;

(...) »

21. Par lettre recommandée du 5 décembre 2019, la commune [REDACTED] (en la personne de son Secrétaire communal et de son Echevin délégué pour le Bourgmestre f.f.) a informé Madame [REDACTED] qu'en séance du 3 décembre 2019, le Collège des Bourgmestre et Echevins a décidé de la licencier avec effet immédiat au 3 décembre 2019 au soir, de sa fonction d'assistante contractuelle mi-temps avec paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalant à 7 semaines.

Ce courrier reprend la motivation reproduite au point précédent.

22. Par lettre recommandée du 11 décembre 2019, l'organisation syndicale de Madame [REDACTED] a écrit au Secrétaire communal et à l'Echevin délégué de la commune [REDACTED] ce qui suit :

« En date du 6 décembre 2019, nous avons reçu Madame [REDACTED] perturbée par le courrier de licenciement qu'elle a reçu. En effet, Madame a été très surprise de recevoir par recommandé et sans avertissement préalable la décision du Collège de mettre fin à son contrat de travail.

Nous sommes stupéfaits par l'attitude de l'autorité communale. Madame a eu une évaluation favorable en avril 2019. Madame a annoncé sa grossesse dans les règles et dès qu'elle l'a su. Madame a eu des complications qu'elle n'aurait pas pu anticiper, liées à sa grossesse et vous êtes en courant puisqu'elle le stipule dans ses mails lors de la transmission du certificat médical. De plus, elle n'est partie que 15 jours avant la date de son congé de maternité. D'ailleurs dans un mail du 28 février 2019, Madame [REDACTED] stipule qu'elle pourra demander le remplacement de notre affiliée aux ressources humaines. Les certificats se sont en effet succédés mais toujours suffisamment tôt pour permettre à son service de s'organiser au mieux.

D'autre part, vous faites référence à un rapport de Madame [REDACTED] : de quoi s'agit-il ? On se pose la question parce que non seulement Madame [REDACTED] n'était plus présente depuis presque 4 mois mais en plus elle est harcelée de courriers recommandés pour sa prochaine évaluation (24.09.2019) ainsi que son descriptif de fonction (8 novembre 2019). Quelle est l'utilité de ces courriers durant un congé de maternité.

Enfin, la date du licenciement coïncide parfaitement avec la fin du mois suivant son congé de maternité; autrement dit la fin de la protection maternité. Je vous rappelle que cela est quand même flagrant et que c'est le (sic) discrimination contre la maternité. Nous ajoutons qu'avoire une politique contre la maternité au sein de son administration est incompréhensible. Nous contestons fermement ce licenciement ».

23. Par lettre du 18 décembre 2019, le Secrétaire communal f.f. et l'Echevin délégué de la commune [REDACTED] ont répondu comme suit à l'organisation syndicale :

« En réponse à votre courrier et tel que mentionné dans la délibération de licenciement de Mme [REDACTED] qui lui a été communiquée, ce n'est pas la nature de l'absence de l'intéressée qui est le motif de son licenciement mais bien l'impossibilité d'assurer la continuité du service tel que le met en avant Mme [REDACTED] sa supérieure hiérarchique dans son rapport du 17.10.2019.

Par ailleurs, le licenciement n'a pas été réalisé pendant la période de protection de la maternité et est donc parfaitement légal.

Enfin, nous sommes très étonnés que votre syndicat s'oppose au respect de la procédure d'évaluation reprise au règlement de travail.

En effet, cette dernière prévoit qu'en cas d'absence du travailleur l'empêchant de signer le document d'entretien de planification, ce dernier lui soit adressé par recommandé afin de s'assurer qu'il puisse bien en prendre connaissance. Il ne s'agit donc nullement de harcèlement mais d'une simple application du respect des droits des travailleurs ».

24. Par lettre recommandée du 27 février 2020, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, saisi d'une plainte de Madame [REDACTED], a écrit au Secrétaire communal f.f. et à l'Echevin délégué de la commune [REDACTED] ce qui suit :

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

En cette qualité, l'Institut est habilité à aider, dans les limites de son objet, toute personne sollicitant une consultation sur l'étendue de ses droits et de ses obligations, à émettre un avis à ce propos et, si nécessaire, à agir en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (dénommée ci-après la loi genre).

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

Voici les faits tels qu'ils nous ont été exposés:

- Le 4 février 2019, Madame [REDACTED] est engagée par l'administration communale [REDACTED] dans le cadre d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée en vue d'assumer les fonctions correspondant au grade d'assistante contractuelle à mi-temps.

- Le 28 février 2019, Madame [REDACTED] remet une attestation de grossesse. La date de l'accouchement est prévue le 28 août 2019.

Madame [REDACTED] la responsable opérationnelle du Front Office et supérieure hiérarchique de Madame [REDACTED] précise que Madame [REDACTED] sera remplacée.

- Le 8 avril 2019, Madame [REDACTED] reçoit une évaluation favorable.

- Du 17 juin au 14 juillet 2019, Madame [REDACTED] est en certificat médical. Dans son e-mail, elle précise qu'il s'agit d'un certificat « suite aux complications liées à ma grossesse ».

- Le 14 juillet 2019, Madame [REDACTED] introduit un nouveau certificat médical « dû à mes complications de grossesse ».

- Du 30 juin au 19 octobre 2019, Madame [REDACTED] est en congé de maternité.

Le 17 octobre 2019, Madame [REDACTED] introduit un nouveau certificat médical signé par un neuropsychiatre pour une période allant du 21 octobre au 31 janvier 2020. En effet, Madame [REDACTED] souffrait de dépression post-partum.

Le 3 décembre 2019, Madame [REDACTED] est licenciée. Les motifs invoqués sont les suivants:

« Vu le rapport du 17.10.2019 rédigé par Mme [REDACTED], responsable opérationnelle du Front Office et votre supérieure hiérarchique, mentionnant que votre absence de longue durée nuit à la bonne continuité du service;

Vu que vous étiez en congé de maladie du 17.06.2019;

Vu que vous étiez en congé de maternité du 30.06.2019 au 19.10.2019;

Vu que vous nous avez fait parvenir un certificat médical le 17.10.2019, signé par le docteur [REDACTÉ] le 10.10.2019 attestant votre maladie du 21.10.2019 au 31.01.2020;

Considérant que ces absences empêchent d'assurer la continuité du service (...) ».

Madame [REDACTÉ] n'a pas été entendu préalablement à son licenciement (contrairement aux exigences de l'arrêt du 6 juillet 2017 de la Cour constitutionnelle sur le respect des principes d'égalité et de non-discrimination entre agents statutaires et agents contractuels en cas de non application de l'audition préalable dans le cadre d'n licenciement).

Le 11 décembre 2019, la CSC-SP envoie un courrier à l'employeur pour contester le licenciement de Madame [REDACTÉ] n relevant une discrimination liée à la maternité.

Le 18 décembre 2019, l'employeur répond que le motif du licenciement est bien l'impossibilité d'assurer la continuité du service.

Si c'est faits étaient avérés, il convient de relever que deux législations pourraient trouver à s'appliquer: la loi du 16 mars 1971 sur le travail et la loi Genre du 10 mai 2007.

Premièrement, en ce qui concerne la loi du 16 mars 1971 sur le travail, celle-ci prévoit une protection contre le licenciement en son article 40:

« Art. 40. Sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, 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, en ce inclus la période de huit semaines durant laquelle la travailleuse doit prendre, le cas échéant, ses jours de congé de repos postnatal.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. A la demanda de la travailleuse, l'employeur lui en donna 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.».

Il s'ensuit que, durant la période protégée, qui débute au moment où l'employeur e été informé et qui se termine un mois après la fin du congé postnatal, l'employeur ne peut licencier la travailleuse sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

En vertu de l'arrêt Paquay de la Cour de Justice de l'Union Européenne du 11 octobre 2007 (C.J.U.E., 11 octobre 2007, Paquay, C-460/06), la protection contre le licenciement qui bénéficie aux travailleuses enceintes par le biais l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 s'étend aux actes préparatoires du licenciement, même lorsque le licenciement serait notifié en-dehors de la période de protection.

En l'espèce Madame [REDACTÉ] a remis son attestation de grossesse le 28 février 2020 (lire 2019) et la demande de Madame [REDACTÉ] de mettre fin au contrat de travail a été établie dans un rapport du 17 octobre 2019, soit avant la fin de la période de protection.

Par conséquent, la charge de prouver l'existence d'un motif étranger revient à l'employeur. Or Madame [REDACTÉ] avait reçu une évaluation favorable peu de temps avant ses absences pour maladie.

Deuxièmement, la loi Genre, qui transpose la directive européenne 2006/54 dite « refonte » relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, interdit en son article 19 toute forme de discrimination directe dans le cadre de la relation de travail (article 6, § 1er), celle-ci étant entendue comme tout ce qui concerne entre-autres, les dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail (article 6, §2, 30).

L'article 4 de cette loi dispose également que tout traitement moins favorable d'une femme en raison de sa grossesse, un accouchement ou de sa maternité est assimilé à une discrimination directe prohibée.

La charge de la preuve, conformément à l'article 33 de la loi genre est partagée: il revient à la personne lésée d'invoquer des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe.

Comme le souligne la jurisprudence, « le lien causal entre le critère protégé et le traitement défavorable peut être partiel et une discrimination est susceptible d'être identifiée si le traitement défavorable est en lien causal avec, simultanément, un critère protégé et d'autres motifs » (C.T.Bruxelles, 10 septembre 2019, J.T.T., 2019, p.482).

En l'espèce, la chronologie des faits, à savoir l'annonce du licenciement peu de temps après la fin du délai de protection contre le licenciement prévue par la loi sur le travail, et les motifs des absences de Madame [REDACTED] liés à sa maternité comme mentionné dans la lettre de licenciement, pourraient permettre de renverser la charge de la preuve.

A cet égard, la loi Genre prévoit que la personne victime de discrimination dans le cadre des relations de travail peut prétendre à une indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi, correspondant selon le choix de la victime, soit au dommage réellement subi, soit à une somme forfaitaire équivalente à 6 mois de rémunération brute (article 23).

En conclusion, en tant qu'organisme en charge de l'égalité, l'institut souhaite connaître sous quinzaine votre réaction sur ce qui vient d'être exposé, sans quoi nous serions tenus de poursuivre le traitement du dossier sans votre version des faits ».

25. Par lettre recommandée du 3 mars 2020, le Secrétaire communal et le Bourgmestre f.f. de la commune [REDACTED] ont répondu comme suit à l'IEFH :

« En réponse à votre courrier et tel que mentionné dans la délibération de licenciement de Mme [REDACTED] qui lui a été communiquée, ce n'est pas la nature des absences de l'intéressée (que nous n'avons d'ailleurs ni à connaître ni à juger) qui est le motif de son licenciement mais bien l'impossibilité d'assurer la continuité du service, motif étranger à l'état de santé de Mme [REDACTED] tel que le met en avant Mme [REDACTED], sa supérieure hiérarchique dans son rapport du 17.10.2019.

Il ne s'agit donc aucunement du fait que Mme [REDACTED] ait été en congé de maternité mais bien du fait que les multiples absences de diverses durées de l'intéressée rendaient impossible un remplacement pérenne à cette fonction et dès lors la continuité du service au citoyen. Le constat aurait été exactement le même si la fonction avait été remplie par un agent de sexe masculin présentant un important nombre de jours d'absence entraînant une désorganisation de service comparable (ce qui a dans les faits, déjà été le cas dans un autre service de notre Administration).

C'est aussi pour cette raison que l'intéressée n'a pas été entendue préalablement à son licenciement puisqu'il ne s'agissait pas de connaître le pourquoi de ses absences ni de l'interroger sur d'éventuels manquements dans le cadre de sa fonction mais bien de constater l'impossibilité d'assurer sereinement la continuité du service au citoyen en raison des données objectives que sont d'une part le nombre de jours d'absence que comptait l'intéressée et d'autre part les difficultés organisationnelles à assurer un remplacement à cette fonction dans le (sic) durée ».

26 Par lettre du 17 mars 2020, l'IEFH a répondu à la Commune [REDACTED] en motivant (4 pages) le fait que, selon son analyse, les faits portés à sa connaissance pourraient être constitutifs de discrimination.

Dans ce courrier, l'Institut souligne :

a) En ce qui concerne l'application de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, que :

- la commune [REDACTED] ne conteste pas que la demande de Madame [REDACTED] de mettre fin au contrat de travail a été établie dans un rapport du 17 octobre 2019 et que des actes préparatoires au licenciement ont eu lieu avant la fin du délai de protection en sorte que la protection concernant le licenciement doit s'appliquer;
- la commune peut difficilement prouver un motif étranger dès lors que le congé de maternité est expressément cité dans les motifs du licenciement.

b) En ce qui concerne l'application de la loi Genre, revenant sur la cause alléguée par la commune [REDACTED] de la décision de licencier :

- la discrimination fondée sur la maternité fait exception à l'obligation de trouver un « élément de comparaison » adéquat ;
- les absences de Madame [REDACTED] étaient systématiquement liées à sa maternité puisque, outre son congé de maternité, son congé de maladie du 17 juin 2019 était dû à des complications liées à la grossesse et son congé de maladie du 21 octobre 2019 était lié à une dépression post-partum ;
- selon la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne, le licenciement qui a pour cause des absences dues à l'incapacité de travail découlant de la grossesse est lié à la survenance des risques inhérents à la grossesse et doit donc être regardé comme fondé essentiellement sur le fait de la grossesse. Un tel licenciement ne peut concerner que les femmes et constitue dès lors une discrimination directe fondée sur le sexe ;
- la jurisprudence nationale a tiré les enseignements des arrêts de la Cour de Justice, plus particulièrement dans des affaires de licenciement consécutifs à une fausse couche ;
- la commune [REDACTED] n'apporte donc pas la preuve qu'il n'y a pas eu de discrimination, s'agissant d'absences ayant eu lieu pendant le congé de maternité mais encore depuis le début de la grossesse et après celle-ci, en raison de maladies trouvant leur origine dans la grossesse ;
- surabondamment la désorganisation du service n'est pas démontrée par la commune et le licenciement de Madame [REDACTED] apparaît comme une mesure disproportionnée au regard de la jurisprudence nationale en cas de licenciement d'un travailleur en incapacité de travail, jugé comme étant dès lors discriminatoire : en l'espèce les justifications avancées par la commune concernant la désorganisation du travail sont trop générales, d'autant que Madame [REDACTED] a pu être remplacée pendant son congé de maternité. Par ailleurs, la commune n'a pas pris la peine d'envisager les alternatives avant de la licencier, ni même de l'auditionner.

L'Institut a dès lors invité la commune [REDACTED] à lui faire part dans la quinzaine de propositions concrètes en vue d'une solution concertée entre les parties, à défaut de quoi, Madame [REDACTED] et son syndicat ainsi que l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes pourraient introduire une action en justice en vue de faire reconnaître la discrimination et demander l'indemnisation prévue.

Par courriel du 16 avril 2020, l'IEFH a rappelé à la commune [REDACTED] son courriel du 19 mars 2020.

Par courriel du 17 avril 2020, la commune [REDACTED] (Madame [REDACTED]) a répondu à l'IEFH qu'en concertation avec le Bourgmestre, la commune [REDACTED] est disposée à réintégrer Madame [REDACTED] à un poste d'assistante mi-temps contractuelle niveau C au service Logement, secteur Travaux, à partir du 1^{er} mai 2020 en remplacement de deux interruptions de carrière.

Par courriel du 21 avril 2020, l'IEFH a informé la commune [REDACTED] que Madame [REDACTED] estime que, vu la manière dont elle a été licenciée, la confiance a été rompue avec son ancien employeur et qu'elle ne peut accepter cette proposition de réintégration. Par conséquent, elle demande une réparation de son préjudice par le paiement d'une indemnité, comme prévu à l'article 23 de la loi Genre.

27. Par lettre du 26 mai 2020, l'organisation syndicale de Madame [REDACTED] a invité la commune [REDACTED] à verser la somme de 8.503,46 € bruts sous déduction des prélèvements légaux, à titre d'indemnité équivalente à 6 mois bruts de rémunération, que ce soit sur pied de la protection contre le licenciement de la femme accouchée ou des législations anti-discrimination.

Dans ce courrier de 8 pages, reprenant à nouveau la chronologie des faits, l'organisation syndicale précise notamment, concernant l'incapacité de travail du 21 octobre 2019 au 31 janvier 2020 :

« Néanmoins, il s'est avéré que suite à son accouchement, Madame [REDACTED] a été diagnostiquée en état de dépression postpartum. En parallèle, il est apparu que peu de temps avant sa reprise de travail, votre commune avait estimé nécessaire d'adresser un courrier recommandé à Madame [REDACTED] afin de lui communiquer un entretien de planification des objectifs à remplir pour l'année à venir.

Compte tenu de la fragilité psychologique dont Madame [REDACTED] témoignait durant cette période post-accouchement, ce courrier a été très mal reçu, engendrant en son chef un « syndrome dépressif anxieux réactionnel invalidant avec des troubles de l'humeur et de sommeil », suivi de la prise d'un antidépresseur, la paroxétine. En tout état de cause, il reste surprenant comme manière de procéder de fixer un entretien d'évaluation à l'issue d'un congé de maternité.

À la date du 10 octobre 2019, au vu de l'état de fragilité psychologique de Mme [REDACTED] son psychiatre a décidé de lui imposer une période d'incapacité courant du 21 octobre 2019 au 31 janvier 2020. Le certificat médical lié à la période d'incapacité précitée a été adressé à votre commune par courriel du 17 octobre 2019 ».

L'organisation syndicale a demandé à la commune [REDACTED] de lui communiquer une copie du rapport établi à la date du 17 octobre 2019 sur base duquel la décision de licencier Madame [REDACTED] aurait été prise.

Elle maintient que la commune [REDACTED] reste en défaut de prouver l'existence d'un motif étranger à l'état physique de son affiliée et pour cause, puisque son licenciement repose exclusivement sur son état physique, ce que ne laisse aucun doute le motif de fin de contrat repris tant dans la lettre de licenciement que dans le formulaire C4 qui lui ont été adressés.

L'organisation syndicale souligne que :

- c'est bien suite à la réception du certificat médical transmis à l'issue de la période de congé de maternité de son affiliée, à la date du 17 octobre 2019 que la commune a décidé, sur pied d'un rapport établi le jour même de ladite réception, qu'il soit mis fin à son contrat de travail ;
- la commune a, semble-t-il attendu sciemment la fin du délai de protection (le 19 novembre 2019) pour décider, le 3 décembre 2019, de licencier Madame [REDACTED] alors que le rapport demandant de mettre fin à son contrat de travail date du 17 octobre 2019 et qu'aucune démarche supplémentaire ne semble avoir été effectuée entre ces deux dates ;

Elle relève comme actes préparatoires au licenciement, posés durant la période de protection du 28 février 2019 au 20 novembre 2019, outre ce rapport du 17 octobre 2019, également la planification d'un entretien d'évaluation dès le retour de congé de maternité, par l'envoi des documents par lettre recommandée du 24 septembre 2019.

Elle souligne également que la commune [REDACTED] n'établit pas la désorganisation du service alléguée alors que, par courrier du 28 février 2019, Madame [REDACTED] a écrit à Madame [REDACTED] qu'elle avait réussi à obtenir son remplacement durant son congé de maternité et que sa première incapacité liée à son accouchement ne pouvait déjà compromettre le 17 octobre 2019 la continuité du service.

Elle soutient que tout employeur normalement prudent et diligent peut s'attendre à ce qu'à l'issue d'un congé de maternité, une nouvelle maman souhaite aménager son régime de travail (par exemple, par le biais d'une demande de crédit-temps- et/ou ne reprenne pas immédiatement le travail (par exemple, en raison de la prise d'un congé parental ou en raison d'une dépression postpartum) en sorte que la commune aurait dû prévoir une solution de rechange dans l'hypothèse où un des cas précités devait se présenter.

L'organisation syndicale développe enfin les motifs pour lesquels elle estime que le licenciement de son affiliée est discriminatoire tant sur base de son état de santé que de son sexe.

28. Par lettre recommandée du 2 juillet 2020, le secrétaire communal et le Bourgmestre f.f. de la commune [REDACTED] ont confirmé à l'organisation syndicale de Madame [REDACTED] que l'Administration maintient sa position et prend à nouveau acte du refus de l'intéressée de donner suite à sa proposition de réintégration au sein des services communaux.

29. Madame [REDACTED] a introduit la procédure par une requête contradictoire déposée au greffe le 8 juillet 2020 tandis que l'IEFH est intervenu volontairement à la cause par une requête déposée au greffe le 1^{er} septembre 2020.

IV. La discussion et la décision du tribunal

1 L'indemnité de protection prévue par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971

1.1. Rappel des principes

30. Selon l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail :

« Sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, 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, en ce inclus la période de huit semaines durant laquelle la travailleuse doit prendre, le cas échéant, ses jours de congé de repos postnatal.

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. »

31. L'article 40 ne contient pas une interdiction absolue de licencier mais une restriction du droit de licenciement par l'employeur : le licenciement est autorisé pour des motifs étrangers à l'état physique qui résulte de la grossesse ou de l'accouchement (C.trav. Bruxelles, 12 septembre 2006, R.G. n° 47.218).

32. Les motifs de licenciement doivent être *totale*ment étrangers à l'état de grossesse.

Le licenciement en raison de motifs pour partie liés à l'état de grossesse, et pour partie étrangers à cet état, est interdit par la loi (C.trav. Bruxelles, 8 décembre 2010, R.G. n° 2009/AB/52266).

33. La notion d' « acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail » signifie « l'acte juridique par lequel l'employeur exprime sa volonté de mettre fin à la relation de travail, c'est-à-dire le licenciement lui-même sans tenir compte de la manière dont il se produit » (Trib.trav.Anvers, 8 novembre 1995, R.W. 1996-1997, p.892).

C'est au moment du congé qu'il faut se placer pour apprécier le juste fondement du motif invoqué (C.trav.Liège, sect.Namur, 13^{ème} ch., 19 mai 2009, R.G. n° 8.610/2008, www.juportal.be, qui cite C.trav.Liège, sect.Namur, 13^{ème} ch., 14 octobre 2004, R.G. n° 7020/01).

34. En ce qui concerne la notion de « *motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement* » celle-ci vise aussi bien des motifs liés à des nécessités économiques ou des raisons techniques que des motifs liés au comportement de la travailleuse (C.trav.Liège, 24 octobre 1983, J.T.T. 1984, p.342 ; Trib.trav.Anvers, 10 février 1987, R.W. 1987-1988, p.4722).

35. Il incombe à l'employeur d'établir la réalité de ce qu'il avance pour justifier que le licenciement est étranger à l'état de grossesse.

Il doit, avec rigueur (C.trav.Liège, sect.Namur, 13^{ème} ch., 19 mai 2009, R.G. n° 8.610/2008, www.juportal.be qui cite C.trav.Mons, 7 décembre 1981, J.T.T. 1983, p.122 ; C.trav.Liège, 4^{ème} ch., 22 mai 1996, R.G.n° 23.895/95 ; C.trav.Liège, sect.Namur, 12^{ème} ch., 28 janvier 1999, R.G.n° 53897/97 ; C.trav.Liège, 15 février 1999, Chron.D.S. 1999, p.400 ; C.trav.Liège, 8^{ème} ch., 14 octobre 2004, R.G.n° 31.978/03 et Trib.trav.Bruxelles, 29 mars 1994, J.T.T. 1995, p.33), apporter la preuve que les motifs, c'est-à-dire ce qui a justifié sa décision de rompre, n'ont rien à voir avec l'état de grossesse.

« 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 du licenciement qu'en ce qui regarde la preuve de l'existence de ceux-ci » (C.trav.Mons, 16 mars 1981, cité par M. Deschepper, La protection de la maternité dans le cadre de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971, J.T.T. 1983, p.112).

« A défaut de pareille exigence, il serait trop aisé pour l'employeur d'échapper à l'application de l'article 40 précité ; en effet, il lui suffirait d'invoquer des raisons fictives, incontrôlables ou subjectives étrangères à l'état physique pour vider la loi de tout son contenu » (C.trav.Mons, 7 décembre 1981, également cité par M. Deschepper, op.cit.p.112).

La jurisprudence est unanime quant à l'exigence du caractère objectif que doivent présenter les motifs invoqués par l'employeur. De simples allégations de l'employeur ne suffisent pas.

Cette rigueur s'impose non seulement quant à la réalité des motifs invoqués mais aussi quant au lien de causalité reliant ces motifs à la décision de licenciement (Trib.trav.Liège, 14 octobre 2009, R.G. n° 379.247, www.juportal.be : « *Il ne suffit pas d'établir des faits étrangers mais aussi la relation causale entre ceux-ci et la décision de rompre* » (C.trav.Liège, sect.Namur, 13^{ème} ch., 19 mai 2009, R.G.n° 8.610/2008, www.juportal.be qui cite C.trav.Liège, 20 décembre 1999, R.G.n° 27.641/98).

Le pouvoir du juge ne se limite donc pas à vérifier l'exactitude des faits invoqués et une certaine proximité chronologique entre ceux-ci et le licenciement, il doit vérifier si les faits invoqués fondent le licenciement. Ce faisant, le tribunal n'exerce pas un contrôle de proportionnalité mais vérifie le lien de causalité entre le motif et le licenciement (C.trav.Mons, 19 janvier 2009, R.G. n° 20.912, www.juportal.be qui cite C.trav.Bruxelles, 12 septembre 2006, R.G.n° 47.218, inéd.).

Le tribunal ne se rallie dès lors pas à la jurisprudence ancienne qui considère que le juge ne doit pas apprécier si ces motifs sont de nature à justifier un licenciement tant qu'ils sont étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement de la travailleuse (C. trav. Mons, 7 décembre 1981, J.T.T., 1983, p.122 ; C.trav. Mons., 21 février 1983, J.T.T, 1983, p.121).

36. La preuve des motifs peut être apportée par toutes voies de droit.

Des absences dues à l'état de grossesse ne sont pas des faits étrangers (C.trav. Liège, sect.Namur, 13^{ème} ch., 19 mai 2009, R.G.n° 8.610/2008, www.juportal.be qui cite C.trav.Liège, 4^{ème} ch., 24 janvier 1996, R.G. n° 22.122/94).

37. L'article 40 de la loi du 16 mars 1971 transpose la directive 92/85 du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

L'article 10 de la directive 92/85/CEE, reconnu comme étant d'effet direct (CJCE, 4 octobre 2001, Jiménez Melgar, aff. C-438/99) interdit le licenciement des travailleuses « pendant la période allant du début de leur grossesse jusqu'au terme du congé de maternité ». Cette interdiction ne souffre aucune dérogation, « sauf dans des cas exceptionnels non liés à leur état et à condition que l'employeur justifie par écrit les motifs d'un tel licenciement » (CJCE, 14 juillet 1994, Webb, aff. C-32/93, point 22 ; CJCE, 30 juin 1988, Brown, aff. C-394/96, point 18 ; CJCE, 4 octobre 2001, Tele Danmark, aff. C-109/00, point 27 ; CJCE, 11 octobre 2007, Paquay, aff. C-460/06, point 31 ; CJCE, 26 février 2008, Mayr, aff. C-506/06, point 35).

Cette protection particulière a été mise en place par le législateur européen « précisément en considération du risque qu'un éventuel licenciement fait peser sur la situation physique et psychique des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes, y compris du risque particulièrement grave d'inciter la travailleuse enceinte à interrompre volontairement sa grossesse » (Voy. CJCE, 14 juillet 1994, Webb, C-32/93, point 21 ; CJCE, 30 juin 1988, Brown, C-394/96, point 18 ; CJCE, 4 octobre 2001, Tele Danmark, C-109/00, point 26 ; CJCE, 8 septembre 2005, McKenna, C-191/03, point 48 ; CJCE, 11 octobre 2007, Paquay, C-460/06, point 30 ; CJCE, 26 février 2008, Mayr, C-506/06, point 34).

A la suite de deux questions préjudicielles posées par le tribunal du travail de Bruxelles, la Cour de Justice (alors) des Communautés européenne, a dit pour droit, dans son arrêt du 11 octobre 2007 que :

« L'article 10 de la directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE), doit être interprété en ce sens qu'il interdit non seulement de notifier une décision de licenciement en raison de la grossesse et/ou de la naissance d'un enfant pendant la période de protection visée au paragraphe 1 de cet article, mais également de prendre des mesures préparatoires à une telle décision avant l'échéance de cette période » (CJCE., Aff., C-460/06, Paquay, du 11 octobre 2007).

Selon la Cour de Justice :

- dans le cadre de l'application de l'article 10 de la directive 92/85, les États membres ne peuvent pas modifier la portée de la notion de « licenciement » privant ainsi d'effets l'étendue de la protection qui est offerte par cette disposition et compromettant son effet utile (point 32) ;
- eu égard aux objectifs poursuivis par la directive 92/85 et, plus particulièrement, à ceux poursuivis par son article 10, l'interdiction de licenciement de la femme enceinte, accouchée et allaitante pendant la période de protection ne se limite pas à la notification de la décision de licenciement. La protection accordée par cette disposition auxdites travailleuses exclut tant la prise d'une décision de licenciement que l'adoption de préparatifs de licenciement, telles que la recherche et la prévision d'un remplacement définitif de l'employée concernée en raison de la grossesse et/ou de la naissance d'un enfant (point 33).

En effet, un employeur, tel que celui en l'espèce au principal, qui décide de remplacer une travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante en raison de son état et qui, en vue de son remplacement, effectue des démarches concrètes à compter du moment où il a eu connaissance de sa grossesse poursuit exactement l'objectif interdit par la directive 92/85, à savoir licencier une travailleuse en raison de son état de grossesse ou de la naissance d'un enfant (point 34).

Une interprétation contraire, limitant l'interdiction de licenciement à la seule notification d'une décision de licenciement pendant la période de protection visée à l'article 10 de la directive 92/85, priverait cet article de son effet utile et pourrait engendrer un risque de contournement par des employeurs de cette interdiction au détriment des droits consacrés par la directive 92/85 aux femmes enceintes, accouchées et allaitantes (point 35).

(Il s'agissait en l'espèce d'une employée dans un bureau d'architecture, depuis le 24 décembre 1987, en congé de maternité de septembre 1995 au 31 décembre 1995, avec une période de protection ayant pris fin le 31 janvier 1996, licenciée avec préavis le 21 février 1996.

Par la publication, le 27 mai 1995, d'une annonce visant à recruter une secrétaire, la réponse, le 6 juin 1995, à une candidate que le poste est vacant de mi-septembre 1995 à janvier 1996 et puis à dater d'août 1996, la juridiction de renvoi avait déduit que la société était au courant de la grossesse et que l'annonce concernait le poste de travail occupé par la requérante. Il ressortait également de la décision de renvoi que l'employeur avait fait paraître une seconde annonce en octobre 1995, soit peu de temps après le début du congé de maternité, dont il pouvait être déduit que son intention était de pourvoir au remplacement définitif de l'employée et que la décision en ce sens a été prise alors qu'elle était enceinte).

Dans son arrêt du 22 février 2018 (C-103/16), la Cour de justice de l'Union Européenne a réaffirmé sa jurisprudence (point 63) :

« Ainsi, eu égard aux objectifs poursuivis par la directive 92/85 et, plus particulièrement, par son article 10, la protection accordée par cette disposition aux travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes exclut tant la prise d'une décision de licenciement que l'adoption de préparatifs de licenciement, tels que la recherche et la prévision d'un remplacement définitif de l'employée concernée, en raison de la grossesse et/ou de la naissance d'un enfant (voir, en ce sens, arrêt du 11 octobre 2007, Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, point 33) ».

38. L'article 10, 2) de la directive 92/85 du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail dispose que *« lorsqu'une travailleuse au sens de l'article 2 est licenciée pendant la période visée au point 1, l'employeur doit donner des motifs justifiés de licenciement par écrit ».*

C'est pour transposer cette disposition que la loi du 3 avril 1995 (M.B. 10 mai 1995) a complété l'article 40 alinéa 2, de la loi du 16 mars 1971 par la phrase suivante : *« A la demande de la travailleuse, l'employeur lui en donne connaissance par écrit. »*

Une fois que l'employeur a répondu à la demande de la travailleuse en lui précisant les motifs de licenciement, il n'est pas admissible à invoquer ensuite d'autres motifs (C.trav.Anvers, 17 janvier 2005, Chron.D.S. 2005, p.339 cité par J.Jacqmain, Protection de la maternité, Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 2007, n°10, p.21).

*« **La communication écrite du motif du licenciement**, lorsque celui-ci est contesté par la travailleuse, qui est imposée à l'employeur par l'alinéa 3 de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971, a pour conséquence de lier celui-ci quant à la nature du motif invoqué. En effet lorsque l'employeur a donné suite à la requête de la travailleuse il ne peut plus invoquer d'autres motifs ultérieurement (C.T.Anvers, 17 janvier 2005, Chr.Dr.Soc.2005, 339) »* (C.trav.Bruxelles, 24 mars 2010, R.G. n° 2008/AB/51.533, inéd., consultable sur le site <http://www.terralaboris.be>, la mise en gras et le soulignement sont également extraits de l'arrêt).

Seuls les motifs invoqués *in tempore non suspecto* par l'employeur au moment du licenciement peuvent être pris en considération, d'une part parce qu'il paraît peu vraisemblable que l'employeur n'ait pas à l'époque mentionné des motifs qu'il considère comme déterminants (C.trav. Liège, sect.Namur, 13^{ème} ch., 19 mai 2009, R.G.n° 8.610/2008, www.iuportal.be qui cite C.trav.Liège, 8^{ème} ch., 14 octobre 2004, R.G.n° 31.978/03) mais aussi, d'autre part, parce qu'une fois que l'employeur a précisé à la demande de la travailleuse les motifs du licenciement dont l'article 10, 2) de la directive 92/85 impose la notification par écrit, l'employeur n'est plus recevable à en invoquer d'autres (C.trav.Anvers, 17 janvier 2005, Chron.D.S. 2005,p.339 et C.trav.Bruxelles, 12 septembre 2006, Oritent.2007/3,p.23).

1.2. En l'espèce

39. La commune [REDACTED] prétend que l'acte préparatoire doit, si l'on suit le raisonnement de la Cour de Justice de l'Union européenne, traduire une décision de mettre fin à la relation de travail.

Or, selon elle, le rapport de Madame [REDACTED] ne constitue en rien une décision de licenciement.

Cet argument n'est pas pertinent.

Au point 33 de son arrêt du 11 octobre 2007, la Cour précise clairement que la protection accordée par l'article 10 de la directive 92/85 aux travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes, exclut tant la prise d'une décision de licenciement que l'adoption de préparatifs de licenciement.

Il ne peut donc se déduire du seul cas d'espèce dont a eu à connaître la Cour de Justice que la décision (non encore notifiée) du licenciement doit déjà avoir été prise durant la période de protection.

40. La commune [REDACTED] soutient également que le rapport de Madame [REDACTED] revêt qu'une valeur d'avis défavorable en l'espèce.

Elle prétend dès lors implicitement que ce rapport ne constitue pas un acte préparatoire au licenciement.

Pourtant, jusqu'à la rédaction de ses conclusions, la commune [REDACTED] n'a jamais contesté l'affirmation de l'organisation syndicale de Madame [REDACTED] et de l'IEFH selon laquelle le rapport du 17 octobre 2019 établi par Madame [REDACTED], responsable du service Front Office, constitue bien une mesure préparatoire au licenciement de Madame [REDACTED].

La Cour de Justice de l'Union européenne ne donne pas de définition de ces « mesures préparatoires » ou « préparatifs » à une décision de licenciement.

La notion de « mesures préparatoires » n'est pas facile à appréhender (voy. en France, d'autres cas concrets, retenus ou non, in Cass. fr. soc., 15 septembre 2010, n°08-43.299 ; Cass. fr. soc. 1^{er} février 2017, n°15-26.250 ; Cass. fr. soc., 6 novembre 2019, n° 18.20.909 Cass. fr. soc., 1^{er} décembre 2021, n°20-13.339, consultables sur le site www.courdecassation.fr).

L'appréciation de l'existence ou non de mesures préparatoires au licenciement, laissée à l'appréciation des juges du fond, doit se faire au cas par cas.

Dans son rapport établi le 17 octobre 2017, Madame [REDACTED] demande de « faire le nécessaire afin de mettre fin au contrat de travail de Madame [REDACTED] » après avoir conclu que son absence de longue durée nuit à la bonne continuité du service.

Comme le relève à juste titre Madame [REDACTED] ce rapport constitue une demande formelle adressée au Collège des Bourgmestre et Echevins que celui-ci s'est limité à exécuter, sans apprécier la cause de façon indépendante, en reprenant les faits épinglés dans ledit rapport et en s'appropriant, sans la moindre motivation distincte, sa conclusion selon laquelle l'absence de longue durée de l'intéressée nuit à la bonne continuité du service,

Ce rapport constitue dès lors sans aucune ambiguïté possible un acte préparatoire au licenciement de Madame [REDACTED] et non un simple avis.

41. Plus délicate est la question de savoir si l'acte préparatoire doit nécessairement avoir été posé par la personne (physique et/ou morale) investie légalement du pouvoir de poser l'acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail.

Dans son arrêt du 11 octobre 2007, la Cour de Justice se réfère à la notion d'employeur à une seule reprise au point 34 :

« En effet, ainsi que le gouvernement italien l'a observé à juste titre, un employeur, tel que celui en l'espèce au principal, qui décide de remplacer une travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante en raison de son état et qui, en vue de son remplacement, effectue des démarches concrètes à compter du moment où il a eu connaissance de sa grossesse poursuit exactement l'objectif interdit par la directive 92/85, à savoir licencier une travailleuse en raison de son état de grossesse ou de la naissance d'un enfant »

Madame [REDACTED] auteur de l'acte préparatoire, est la responsable opérationnelle du service « front office » et la supérieure hiérarchique de Madame [REDACTED]

Madame [REDACTED] ne répond pas à l'argument de la commune [REDACTED] qui estime que l'acte n'émane donc pas de l'employeur.

Elle ne prétend pas que Madame [REDACTED] pourrait être considérée comme étant un organe de l'employeur public, même si celui-ci semble s'être borné à exécuter la demande de cette responsable d'un service au sein de la commune.

Bien que le document produit ne le précise pas, Madame [REDACTED] ne conteste pas non plus que Madame [REDACTED] a adressé ce rapport à l'organe compétent, seul habilité à mettre fin (ou non) à la relation de travail, soit, en l'espèce, le Collège des Bourgmestre et Echevins.

Elle ne prétend pas ni ne prouve que ce rapport aurait été initié suite à une demande de ce Collège ou du Secrétaire communal et/ou de l'Echevin délégué, impliquant un acte préparatoire antérieur.

Le tribunal ignore de même pour quel motif un « descriptif de fonction modèle » a été envoyé à Madame [REDACTED] par lettre recommandée du 8 novembre 2019, soit après la rédaction de ce rapport et donc, semble-t-il, sans lien avec le refus antérieur (non documenté) d'une demande (également non documentée) de Madame [REDACTED] « début octobre » de modification d'horaire « (vu la difficulté d'organisation le matin) ».

Le seul acte préparatoire visé par Madame [REDACTED] n'émane donc pas de « l'employeur ».

Or, selon l'article 40 de la loi du 16 mars 1971, l'employeur qui occupe la travailleuse enceinte ne peut pas faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, un tel acte devant être compris comme incluant également un acte préparatoire selon la jurisprudence européenne.

Dès lors, même s'il ne doit pas traduire une décision de mettre fin à la relation de travail dans le chef de l'employeur, l'acte préparatoire doit bien émaner de cet employeur et non d'un autre travailleur ou fonctionnaire nommé, fût-il la supérieure hiérarchique et la responsable du service dans lequel l'intéressée travaillait.

L'employeur est en l'espèce le Collège des Bourgmestre et Echevins de la commune [REDACTED], comme en atteste le contrat de travail signé le 4 février 2019, pour le Collège et par ordonnance, par le Secrétaire communal et, pour le Bourgmestre, par l'Echevin délégué.

Madame [REDACTED] ne peut dès lors se prévaloir de cet acte préparatoire parce qu'il n'émane pas de l'employeur.

Le licenciement étant intervenu, le 3 décembre 2019, après la période de protection prenant fin le 19 novembre 2019, Madame [REDACTED] ne peut réclamer l'indemnité forfaitaire de six mois sur base de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971.

La demande, en tant que telle basée sur l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 n'est dès lors pas fondée.

2 L'indemnité fondée sur la loi « Genre »

2.1. Rappel des principes

42. L'article 4, § 1^{er}, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, dans sa version en vigueur en l'espèce ; énonce que : « *Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe* ».

L'article 5, 5^o, définit la *distinction directe* comme : « *la situation qui se produit lorsque, sur la base du sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable* ».

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

En vertu de son article 6, § 2, 2^o, la loi s'applique à toutes les personnes en ce qui concerne la relation de travail et notamment la décision de licenciement.

Dans le domaine des relations de travail, et sous réserve des articles 16, 17 et 18, une distinction directe fondée sur le sexe, ne peut être justifiée que sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante (article 13, § 1^{er}).

L'article 23 de cette même loi dispose que :

« § 1^{er}. *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 paragraphe 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 paragraphe 1^{er} sont fixés comme suit :*

1^o *hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 EUR ; ce montant est porté à 1.300 EUR dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telle la gravité particulière du préjudice moral subi,*

2^o *si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération*

brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute ; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 20, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1^o ».

L'article 33, § 1^{er}, dispose que :

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

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 a la charge de *prouver* des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination (Cass., 18 décembre 2008, www.juportal.be, R.G. n° C.06.0351.F ; C. Const. arrêt n° 39/09 du 11 mars 2009, B.52). En effet, une présomption a pour point de départ un fait connu, c'est-à-dire un fait établi, et non un fait simplement allégué.

43. *« Afin de déterminer si l'exigence d'un lien de causalité en matière de discrimination directe entre le traitement moins favorable et la caractéristique protégée est satisfaite, il suffit de se poser la question si la personne concernée aurait été traitée de manière différente si elle avait été de sexe différent ou de race différente, si elle avait eu un autre âge ou si elle n'avait pas présenté une particularité correspondant à l'une quelconque des autres caractéristiques protégées. Si la réponse à cette question est positive, il peut être clairement établi que le traitement moins favorable est imputable à la caractéristique en cause.*

Le lien causal entre le critère protégé et le traitement défavorable peut être partiel et une discrimination est susceptible d'être identifiée si le traitement défavorable est en lien causal avec, simultanément, un critère protégé et d'autres motifs » (C.trav.Bruxelles, 10 septembre 2019, J.T.T., 2019, p.482).

2.2. En l'espèce

44. Madame [REDACTED] établit plusieurs faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur le sexe :

- Madame [REDACTED] clairement informé Madame [REDACTED] que son incapacité de travail du 17 juin 2019 au 14 juillet 2019, prolongée jusqu'au 14 août 2019 résulte de complications liées à sa grossesse. Il importe peu à cet égard que la première incapacité de travail a été interrompue par le congé de maternité du 30 juin 2019 au 19 octobre 2019 ;

- Madame [REDACTED] a établi son rapport, le 17 octobre 2019, soit le jour même de la réception du second certificat médical d'incapacité de travail de Madame [REDACTED] pour maladie du 21 octobre 2019 au 31 janvier 2020, alors que son congé de maternité se terminait le 19 octobre 2019 ;
- dans ce rapport, Madame [REDACTED] s'est fondée sur les deux congés de maladie (le premier ayant en fait été prolongé par un certificat médical faisant aussi référence à des complications liées à la grossesse) et le congé de maternité de Madame [REDACTED] pour conclure que son absence de longue durée nuit à la bonne conduite du service. Elle n'évoque pas les quelques jours d'absences de Madame [REDACTED] en février, avril et mai 2019;
- bien qu'elle demandait, dans ce rapport, de « faire le nécessaire » pour mettre fin au contrat de travail de Madame [REDACTED] que le Collège se réunit tous les mardis et que rien ne s'est passé depuis le 17 octobre 2019, la commune [REDACTED] attendu la fin de la période de protection se terminant le 19 novembre 2019 pour licencier Madame [REDACTED] le 3 décembre 2019 ;
- la délibération du Collège et la lettre de licenciement ont repris presque textuellement la motivation du rapport de Madame [REDACTED] faisant plus clairement référence à plusieurs absences (« ces absences » et non plus « son absence ») qui empêcheraient d'assurer la continuité du service, toujours par référence aux deux congés de maladie et au congé de maternité ;
- dans sa lettre du 3 mars 2020 à l'IEFH, la commune [REDACTED] s'est référée aux multiples absences de diverses durées de l'intéressée (et non à la seule absence à partir du 21 octobre 2019 prévue jusqu'au 31 janvier 2020) ;
- dans ce courrier, la commune [REDACTED] a apporté une précision ne se trouvant pas dans la motivation du licenciement, à savoir que ces absences rendraient impossible un remplacement pérenne à la fonction de Madame [REDACTED]. Elle s'est également référée au nombre de jours d'absences que comptait l'intéressée et aux difficultés organisationnelles à assurer un remplacement à cette fonction dans la durée ;
- jusqu'à la rédaction de ses conclusions, la commune [REDACTED] n'a jamais précisé en quoi l'absence de longue durée de Madame [REDACTED] nuirait à la bonne continuité du service, alors que dès le 28 février 2019, Madame [REDACTED] confirmait à Madame [REDACTED] qu'elle pouvait demander un remplacement ;
- la commune [REDACTED] ne fournit aucune précision sur le remplacement effectif de Madame [REDACTED] du 17 juin 2019 au 19 août 2019, date à laquelle l'intéressée a été remplacée par Madame [REDACTED] (soit quelques jours avant la date présumée de l'accouchement et quelques jours après la date effective de l'accouchement de Madame [REDACTED]) ;
- pour contester le caractère manifestement déraisonnable du licenciement, la commune [REDACTED] prétend cette fois que le problème principal et mis en avant par elle est plutôt l'imprévisibilité et la soudaineté des absences répétées de Madame [REDACTED] (hormis le congé de maternité qui était prévisible à dater du 1^{er} juillet) empêchant la poursuite harmonieuse de la continuité du service ;
- il en résulte que la commune [REDACTED] a modifié au fil du temps sa version des faits concernant le motif du licenciement de Madame [REDACTED] en lien avec ses incapacités de travail, ce qui rend celle-ci pour le moins suspecte ;

Il incombe dès lors à la commune [REDACTED] de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.

45. La commune [REDACTED] souligne qu'aucun élément *in tempore non suspecto* ne démontre que la cause de l'interruption d'activité pour trois mois, trouvait sa source dans une dépression post natale : ni le certificat médical du 10 octobre 2019 signé par le psychiatre, le docteur [REDACTED], ni le courriel envoyé par Madame [REDACTED] le 17 octobre 2019, soit une semaine après la consultation du docteur [REDACTED] le 10 octobre 2019, ne fait mention de la cause de cette incapacité ou même sa nature.

Elle soutient également que la dépression de Madame [REDACTED] semblerait plutôt avoir été déclenchée par la réception de l'entretien de planification du 24 septembre 2019 et serait due à l'anxiété de reprendre son activité professionnelle plutôt qu'à sa maternité en sorte que son licenciement n'a fait naître aucun préjudice lié à son sexe.

Certes, dans sa lettre du 5 décembre 2019, le pédiatre de l'enfant a confirmé qu'il avait jugé, le 10 octobre 2019, qu'il était trop tôt pour Madame [REDACTED] reprendre le travail en raison de signes évidents de dépression postpartum.

Il en a toutefois attribué la cause, non à la grossesse difficile de Madame [REDACTED] mais à l'envoi de la lettre recommandée du 24 septembre 2019 concernant l'entretien de planification (cf. pièce n°25 de son dossier) dont il a déduit une crainte dans le chef de Madame [REDACTED] d'être licenciée si certains objectifs ne sont pas atteints, ce qui aurait grandement perturbé cette dernière.

De même, le docteur [REDACTED] atteste, le 5 février 2019, que Madame [REDACTED] souffrait d'un syndrome dépressif anxieux réactionnel invalidant avec des troubles de l'humeur et du sommeil « en raison de vifs conflits au travail ».

Reste néanmoins que l'état psychique de Madame [REDACTED] relève effectivement d'une dépression postpartum...

Par ailleurs, l'argumentation de la commune [REDACTED] revient à prétendre qu'elle aurait licencié Madame [REDACTED] exclusivement en raison de sa nouvelle incapacité de travail débutant le 21 octobre 2019 pour une durée prévue de trois mois et dont elle ignorait la nature.

Une telle argumentation est toutefois contredite par les pièces du dossier de Madame [REDACTED] depuis le rapport de Madame [REDACTED]

Ce sont bien les absences de Madame [REDACTED] depuis le 17 juin 2019 qui, selon la commune [REDACTED] auraient empêché l'employeur d'assurer la continuité du service et alors qu'était prévu un congé de maternité du 30 juin 2019 au 19 octobre 2019.

La commune [REDACTED] n'ignorait pas que l'incapacité de travail de Madame [REDACTED] du 14 juin 2019 au 14 juillet 2019, prolongée jusqu'au 14 août 2019, était due à des complications de sa grossesse (et ce même si elle a été entrecoupée par le congé de maternité).

Lorsque Madame [REDACTED] a communiqué, le 17 octobre 2019, un nouveau certificat médical établi par un psychiatre pour une nouvelle incapacité de travail du 21 octobre 2019 au 31 janvier 2020, Madame [REDACTED] pouvait bien se douter que cette incapacité de travail restait liée à la grossesse de l'intéressée, même si la cause précise n'était pas indiquée et avait un lien avec le comportement de l'employeur.

Quoi qu'il en soit, conformément à la jurisprudence citée supra, le lien causal entre le critère protégé et le traitement défavorable est en l'espèce au moins partiel, à supposer même que ce dernier soit simultanément en lien causal avec un autre motif, étant une incapacité de travail dont l'employeur prétend qu'il en ignorait la nature.

C'est dès lors à bon droit que Madame [REDACTED] argumente que son licenciement est, en tout état de cause, (à tout le moins partiellement) fondé sur la grossesse et la maternité (soit deux périodes d'absences dues à des complications liées à la grossesse).

En licenciant dans ces conditions Madame [REDACTED] la commune [REDACTED] a donc commis une discrimination fondée sur le sexe, indépendamment même de la dépression postpartum dont la cause reste peu claire.

46. Il devient dès lors sans intérêt de vérifier si la commune [REDACTED] prouve que les absences de Madame [REDACTED], qualifiées de « nombreuses », « répétées », de « diverses durées », d'« imprévisibles » et de « soudaines » ont « nuit », « rendu impossible », « empêché » la poursuite (« harmonieuse ») de la continuité du service, en raison de l'impossibilité d'un « remplacement pérenne » à sa fonction.

Le tribunal relève de manière surabondante qu'il ne peut se contenter des allégations de la commune [REDACTED] ni se satisfaire, seul élément objectif figurant au dossier de la commune [REDACTED] de la preuve de la mutation de Madame [REDACTED] décidée le 15 octobre 2019, soit deux jours avant la réception du certificat médical de l'incapacité de travail de Madame [REDACTED] à partir du 21 octobre 2019.

La commune [REDACTED] ne prouve d'ailleurs pas que le contrat de remplacement de Madame [REDACTED] se terminait à une date précise voire même à la fin du congé de maternité de Madame [REDACTED], en principe encore postérieur de quatre jours à la décision de mutation prématurément prise.

La demande de Madame [REDACTED] en paiement d'une indemnité forfaitaire pour discrimination est dès lors fondée.

La commune [REDACTED] ne conteste pas le détail du calcul de cette indemnité (cf. pièce n°27 du dossier de Madame [REDACTED]).

Le tribunal condamne dès lors la commune [REDACTED] à payer à Madame [REDACTED] la somme de 8.503,46 € bruts, à majorer des intérêts légaux puis judiciaires, depuis le 3 décembre 2019.

3. Les documents sociaux et fiscaux

47. La commune [REDACTED] doit par ailleurs établir une fiche de paie et une fiche fiscale conformes au présent jugement.

Faute d'éléments permettant de soutenir que la commune [REDACTED] ne s'exécuterait pas volontairement, le tribunal n'aperçoit pas de motif d'assortir la délivrance de ces documents d'une astreinte.

4. La demande de l'IEFH

48. L'IEFH a formulé en termes de requête en intervention volontaire une demande propre, soit l'indemnisation du dommage subi par lui en raison de la faute commise par la commune [REDACTED]

Le tribunal a retenu une discrimination commise par la commune [REDACTED] lors du licenciement de Madame [REDACTED] en application de la loi Genre du 10 mai 2007.

L'IEFH soutient à juste titre que ce comportement fautif, révélateur d'une hostilité envers la grossesse et, partant, discriminatoire, heurte son objet social prévu par l'article 2 de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'IEFH, de « veiller au respect de l'égalité des femmes et des hommes » et « de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe ».

L'institut est dès lors fondé à réclamer des dommages et intérêts en lien causal avec la faute commise par la commune [REDACTED], tenue à la réparation de ce dommage.

L'IEFH soutient à juste titre, se fondant sur un arrêt de la Cour constitutionnelle n° 7/2016 du 21 janvier 2016 en matière d'environnement, que le dommage subi par les personnes morales créées et agissant en vue de défendre un intérêt collectif, ne peut être tenu comme étant limité à un dédommagement symbolique de 1 € par exemple.

Parmi les critères retenus par la Cour constitutionnelle, dans son arrêt précité, pour évaluer un préjudice moral, figurent les objectifs statutaires, l'importance des activités et les efforts fournis par la personne morale.

Rien ne permet dès lors de considérer que le dommage moral subi devrait par principe être limité à l'euro symbolique.

L'indemnité de procédure couvre par ailleurs forfaitairement un autre dommage, étant l'intervention d'un avocat.

La commune [REDACTED] ne conteste pas au demeurant, à titre subsidiaire, ni le principe ni le montant de la demande de l'IEFH de condamnation à la somme de 1.300 € au titre de réparation du dommage causé.

Le tribunal condamne dès lors la commune [REDACTED] à payer à l'IEFH la somme de 1.300 € au titre de réparation du dommage subi.

5. Les dépens

49. Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé (article 1017, alinéa 1, du Code judiciaire).

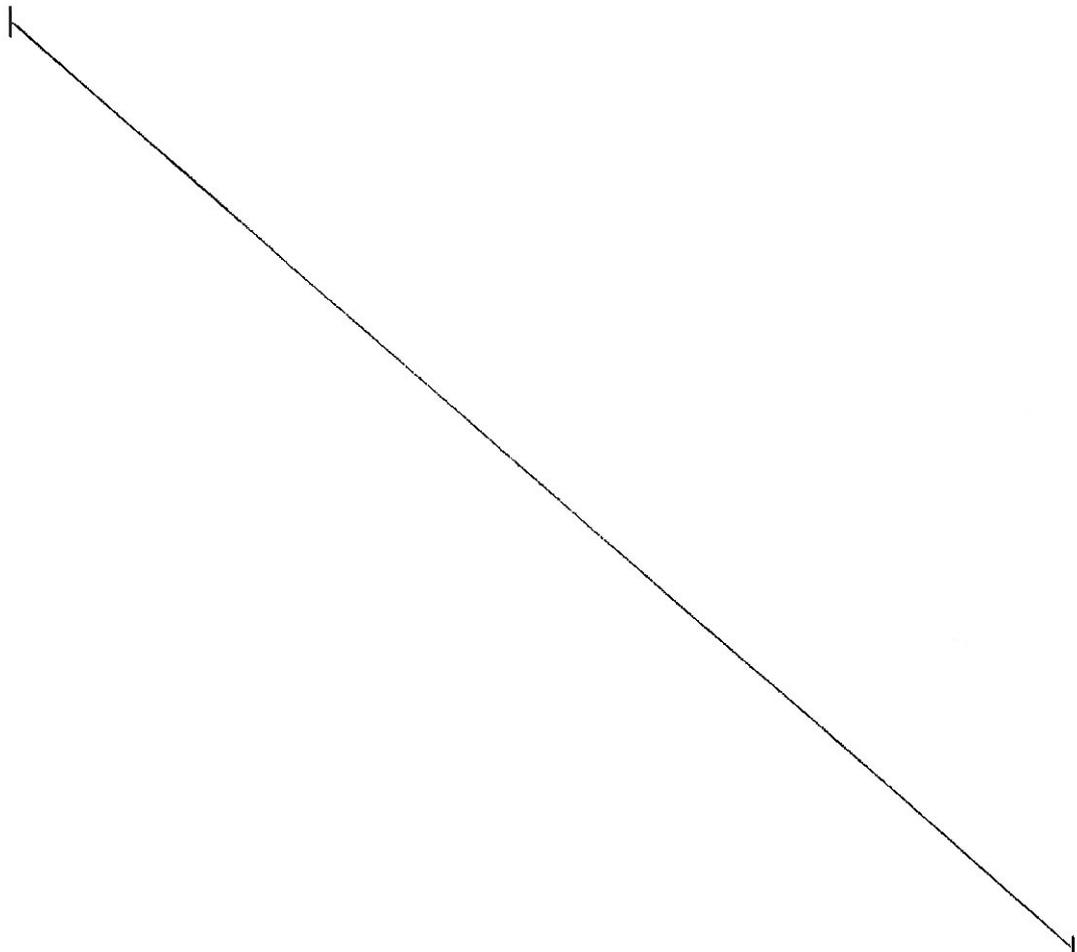
Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, notamment si les parties succombent respectivement sur quelque chef (article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire).

La commune [REDACTED] est la partie qui succombe.

S'agissant de chefs de demande en cascade, rien ne justifie de compenser les dépens en ce qui concerne la demande de Madame [REDACTED]

Madame [REDACTED] liquide ses dépens à la somme de 1.190 € (soit la contribution de 20 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne et à une indemnité de procédure de 1.170 €).

L'IEFH liquide ses dépens à la somme de 540 € (soit la contribution de 20 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne et à une indemnité de procédure de 520 €).



PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare la demande de Madame [REDACTED] recevable et fondée.

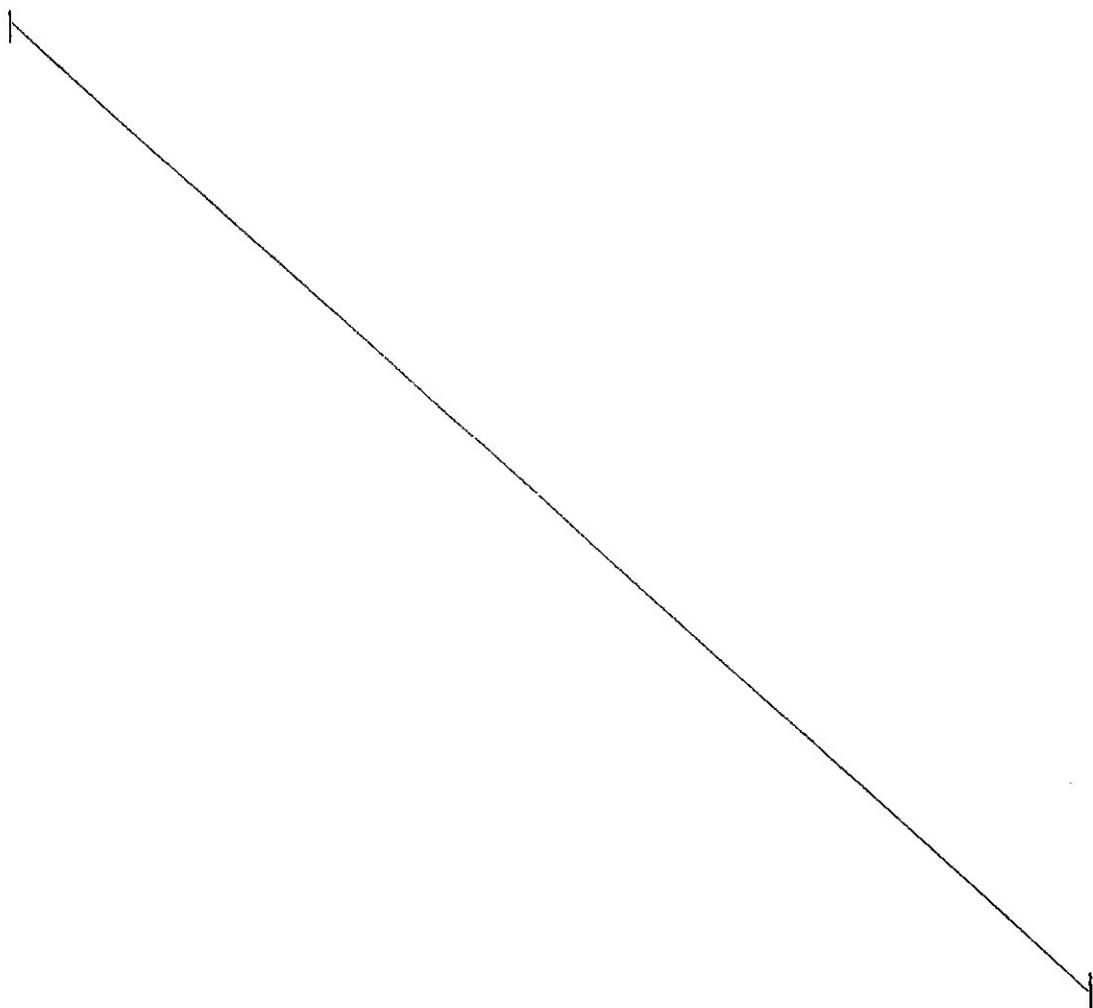
Condamne la commune [REDACTED] à payer à Madame [REDACTED] la somme de 8.503, 46 € bruts au titre d'indemnité forfaitaire pour discrimination, à majorer des intérêts légaux depuis le 3 décembre 2019 puis judiciaires jusqu'à complet paiement.

Condamne la commune [REDACTED] à délivrer à Madame [REDACTED] une fiche de paie et une fiche fiscale conformes au présent jugement.

Déclare la demande en intervention volontaire de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes recevable et fondée.

Condamne la commune [REDACTED] à payer l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes la somme de 1.300 € au titre de réparation du dommage moral causé ;

Condamne la commune [REDACTED] aux dépens de l'instance, liquidés par Madame [REDACTED] à la somme de 1.190 € et par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes à la somme de 540 €.



Ainsi jugé par la 2e chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Monsieur Pascal HUBAIN,
Madame Bernadette DE JAEGHER,
Monsieur Didier BAUCOURT,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du
était présent :

19 JAN. 2022

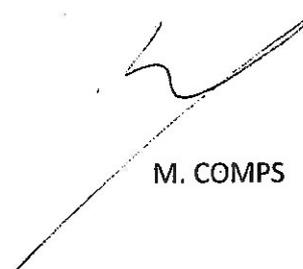
à laquelle

Monsieur Pascal HUBAIN,
assisté par Madame Murielle COMPS, Greffier.

Greffier,

Juges sociaux,

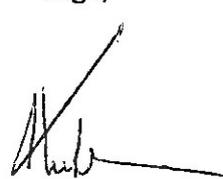
Juge,



M. COMPS



B. DE JAEGHER & D. BAUCOURT



P. HUBAIN

