

Numéro de répertoire : 2022/ 005340
Date du prononcé : 29/04/2022
Numéro de rôle : [REDACTED]
Numéro audiorat : 20/7/17/054
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : définitif contradictoire
Liquidation au fonds : NON (loi du 19 mars 2017)

Expédition

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
€ :	€ :
RER :	RER :

**Tribunal du travail francophone de
Bruxelles
1^{ère} Chambre
Jugement**

EN CAUSE :

Madame [REDACTED], (N.N. [REDACTED])
domiciliée [REDACTED]

L'INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES,
Établissement public créé par la loi du 16 décembre 2002, dont le siège social est établi à 1070
Bruxelles, rue Ernest Blérot, 1, inscrit à la B.C.E. sous le numéro 0873.091.753,

parties demandereses,
comparaissant par Me Stéphanie REMY, avocate ;

CONTRE :

La société à responsabilité limitée [REDACTED],
dont le siège social était établi [REDACTED] inscrite à la B.C.E.
sous le [REDACTED]

partie défenderesse,
comparaissant par Me Marie Laure WANTIEZ, avocate ;

*

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire,

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

*

I. La procédure

Madame [REDACTED] et l'INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES, ci-après les
parties demandereses, ont introduit la procédure par une requête contradictoire déposée
le 22 octobre 2020.

Les parties ont été convoquées par le greffe à l'audience du 12 janvier 2021 (articles 704 et
1034sexies du Code judiciaire).

Conformément à l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire, les parties ont convenu entre elles de
délais pour conclure. A l'audience du 12 janvier 2021, le Tribunal a pris acte des délais pour
conclure, les a confirmés et a fixé la date de l'audience de plaidoiries.

La s.r.l. « [REDACTED] » a déposé des conclusions le 11 mars 2021, des conclusions
additionnelles le 12 juillet 2021 et des conclusions de synthèse le 18 novembre 2021. Elle a
déposé un dossier de pièces le 20 janvier 2022 (15 pièces au total).

Les parties demandereses ont déposé des conclusions le 11 mai 2021 et des conclusions de
synthèse le 9 septembre 2021. Elles ont déposé un dossier de pièces le 19 janvier 2022 (35
pièces au total).

Les conseils des parties ont été entendus en leurs explications et arguments à l'audience publique du 31 janvier 2022, après que le Tribunal a constaté l'échec de la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire.

A cette audience, Madame Estelle RASSON, Substitut de l'Auditeur du travail de Bruxelles, a également été entendue en son avis oral, auquel les parties ont pu répliquer. A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré à la même audience.

II. L'objet des demandes

Selon leurs dernières conclusions, les parties demanderesses sollicitent la condamnation de la s.r.l. « [REDACTED] » à leur payer les sommes suivantes :

- 17.345,74 €, au profit de Madame [REDACTED] à titre de dédommagement pour discrimination sur la base du genre, à majorer des intérêts ;
- 1.300 €, au profit de l'INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES, à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts ;
- 1.500 €, au profit de Madame [REDACTED] titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts.

Les parties demanderesses sollicitent également la condamnation de la s.r.l. [REDACTED] [REDACTED] aux dépens liquidés à la somme de 1.320 € en faveur de Madame [REDACTED] et à la somme de 480 € en faveur de l'INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES.

III. Les faits pertinents

Les faits de la cause, tels qu'ils ressortent des pièces de procédure et des dossiers des parties ainsi que de leurs explications à l'audience du 31 janvier 2022, peuvent être résumés comme suit :

1.

Madame [REDACTED] a été engagée par la s.r.l. [REDACTED] dans le cadre d'un contrat de travail de représentant de commerce à durée indéterminée ayant pris cours le 19 août 2019. La s.r.l. [REDACTED] est une société active dans le commerce de produits d'entretien, d'hygiène et de maintenance.

La tâche de Madame [REDACTED] consiste à visiter la clientèle existante d'IPC et à chercher une nouvelle clientèle en vue de la vente des produits explicités ci-dessus. Cette clientèle existante et potentiellement nouvelle est située dans la région de Mons. La clientèle attribuée à Madame [REDACTED] est essentiellement professionnelle (maisons de retraite, hôpitaux, établissements scolaires, collectivités publiques, hôtels, restaurants, clubs de loisirs, parcs d'attractions, secteur bancaire et des assurances, institutions religieuses, secteur de la grande distribution, parcs animaliers et refuges,...).

2.

Le 24 septembre 2019, Madame [REDACTED], par téléphone et par courriel, annoncé sa grossesse à Monsieur [REDACTED] Directeur commercial du groupe [REDACTED]. Monsieur [REDACTED] Directeur des ressources humaines du groupe [REDACTED] en a également été informé par un courrier daté du même jour. L'accouchement est prévu pour le 12 avril 2020.

3.

Madame [REDACTED] est en incapacité de travail du 13 au 20 novembre 2019. Son incapacité de travail a ensuite été prolongée jusqu'au 28 novembre 2019. Dans une attestation datée du 20 novembre 2019, le médecin traitant estime que Madame [REDACTED] doit être écartée de son activité professionnelle pour « *raisons médicales ainsi que pour sa grossesse* ». Cette attestation médicale a été adressée à l'employeur par courriel daté du 20 novembre 2019.

4.

Le 22 novembre 2019, Madame [REDACTED] a adressé à son employeur une attestation du Dr [REDACTED] gynécologue, dans laquelle il est précisé que Madame [REDACTED] est enceinte de 19 semaines et « présente un eczéma majeur nécessitant un rendez-vous urgent avec le médecin du travail pour déterminer l'origine des toxiques liés à l'environnement professionnel et adapter de toute urgence sa charge de travail, voire envisager un écartement ». Dans son courriel de transmis, Madame [REDACTED] a sollicité, auprès du Directeur des ressources humaines du group [REDACTED] les coordonnées de la médecine du travail.

5.

Dans une attestation datée du 27 novembre 2019, le médecin traitant a déclaré Madame [REDACTED] incapable de travailler du 25 novembre 2019 au 8 décembre 2019.

6.

Le 28 novembre 2019, Madame [REDACTED] via son organisation syndicale, interpellé la s.r.l. [REDACTED] en ces termes : « nous sommes consultés par notre affiliée concernant divers courriers et emails qu'elle vous a adressés pour une demande de passage auprès de la médecine du travail. En effet, en date du 20 novembre 2019, Madame [REDACTED] vous a adressé un email dans lequel était annexé un certificat médical de son médecin traitant indiquant que son état de santé ne lui permettait pas, au vu de sa grossesse, d'exercer son activité et demandait dès lors à ce qu'elle soit écartée. En date du 22 novembre 2019, Madame [REDACTED] vous a transmis, toujours par email, un nouveau certificat médical établi, cette fois, par sa gynécologue qui demandait à ce qu'elle soit vue urgemment par la médecine du travail en vue d'un écartement. Elle vous demandait également de lui faire connaître les coordonnées de la médecine du travail. A ce jour, notre affiliée n'a toujours pas eu de nouvelles concernant sa demande. Dès lors, pourriez-vous nous faire savoir si vous avez effectué les démarches nécessaires auprès de la médecine du travail ? (...) ».

7.

Dans une attestation datée du 6 décembre 2019, le médecin traitant a déclaré Madame [REDACTED] incapable de travailler du 9 au 31 décembre 2019.

8.

Madame [REDACTED] est examinée par le Conseiller en prévention-médecin du travail le 16 décembre 2019. Celle-ci est déclarée inapte à poursuivre ses activités pour la durée de sa grossesse.

Dans un courrier daté du 16 décembre 2019, le Conseiller en prévention-médecin du travail a indiqué ce qui suit :

« Je vois Mme [REDACTED] dans le cadre de la protection de la maternité qui n'est pas un écartement « simple ». Mme [REDACTED] travaille depuis le mois d'août comme représentante en produits d'entretien dont elle m'a apporté quelques exemples (DS 10000 dose, un dégraissant techno agrume clair et une colle repositionnable). Elle travaille dans les écoles, dans des hôpitaux, dans des maisons de repos,...Elle a annoncé sa grossesse en septembre à son employeur et aucune mesure n'a été prise. Elle a développé un eczéma au niveau des membres supérieurs, du torse et du dos, elle a été prise en charge par son médecin traitant mais je pense qu'une prise en charge appropriée avec un bilan doit être réalisée. Je lui ai donc conseillé de prendre un rendez-vous en dermatologie, de prendre la liste des produits auxquels elle est soumise et de vous transmettre par mail les fiches de sécurité de ces produits. De mon côté je vais demander l'avis d'un confrère toxicologue une fois que la travailleuse m'aura également transmis cette liste. Selon l'avis du gynécologue ce petit poids et le fait des contractions seraient dû à une surcharge de travail (...) ».

9.

Par un courrier daté du 10 mars 2020, l'INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES a, dans le cadre de ses missions, interpellé la s.r.l. [REDACTED] en ces termes :

« (...) 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. C'est dans le cadre de ces missions que nous avons reçu le signalement de Madame [REDACTED] voici les faits que cette dernière nous a exposés :

- En date du 19 août 2019, Madame [REDACTED] est engagée en tant que représentante de commerce en produits d'entretien à durée indéterminée par la société [REDACTED]. Dans le cadre de sa fonction, elle doit régulièrement manipuler des produits chimiques, effectuer de longs trajets en voiture et porter de lourdes mallettes de marchandises.
- Le 24 septembre, Madame [REDACTED] annonce sa grossesse par courriel au directeur commercial de Belgique (Monsieur [REDACTED]) et par courrier recommandé au DRH en France (Monsieur [REDACTED]). L'accouchement est prévu pour le 12 avril 2020.
- L'employeur n'effectue aucune analyse de risques et ne fait pas examiner Madame [REDACTED] par la médecine du travail.
- Le contact avec les produits chimiques et les conditions de travail incompatibles avec une grossesse ont raison de sa santé. Elle développe un eczéma sévère sur tout le corps et est sous cortisone. Son médecin traitant la déclare incapable de travailler du 13 au 22 novembre, et ensuite jusqu'au 28 novembre.
- Dans son certificat du 20 novembre, il précise que Madame [REDACTED] doit être écartée de son activité professionnelle en raison des risques qu'elle présente pour sa grossesse.
- Madame [REDACTED] informe systématiquement l'employeur et le DRH de ses incapacités de travail par courriel et recommandé. Elle envoie également des photos de l'ampleur de son eczéma et demande à plusieurs reprises de voir la médecine du travail, d'obtenir ses coordonnées. Tous ses mails et sms resteront sans réponse.
- Il est à préciser que Madame [REDACTED] n'a pas tout de suite trouvé les coordonnées de la médecine du travail qui figuraient dans le règlement du travail. Une fois que ce fût le cas, elle a directement contacté le médecin. Celui-ci lui a répondu qu'elle devait être apte à travailler pour obtenir un rendez-vous. Or à ce moment-là, elle était sous certificat médical.

- Le 22 novembre 2019, la gynécologue de Madame [REDACTED] précise sur son attestation de grossesse qui sera transmise à l'employeur que cette dernière doit être vue de toute urgence par la médecine du travail. Là encore, le DRH reste muet.
- L'incapacité de travail est ensuite prolongée du 25 novembre au 8 décembre.
- Le 28 novembre, son syndicat, la FGTB, interpelle Monsieur [REDACTED] et Monsieur [REDACTED] pour qu'ils entreprennent les démarches nécessaires auprès de la médecine du travail. Ce mail est également reste sans réponse.
- L'incapacité de travail de Madame [REDACTED] est une fois de plus prolongée du 9 au 31 décembre. Après avoir sollicité l'aide du Contrôle du bien-être, du Contrôle des lois sociales et de l'institut, la situation a finalement pu être débloquée : un inspecteur social a interpellé l'employeur sur ses obligations et le lendemain, soit le 16 décembre 2019, Madame [REDACTED] est examinée par le médecin du travail et est écartée.

Il semble à l'Institut que les faits rapportés sont constitutifs d'une discrimination sur base de la grossesse, interdite par la loi du 16 mars 1971 sur le travail, la Loi Genre précitée et le Code pénal social.

(...)

En l'occurrence, l'employeur a laissé Madame [REDACTED] manipuler des produits chimiques nocifs pour sa santé et celle de son bébé à naître et a ignoré ses nombreuses sollicitations, ainsi que celles de ses médecins et de son syndicat, pour être examinée par la médecine du travail. En dépit de l'information qu'elle était sous traitement cortisone et des photos attestant de la propagation de son eczéma, il est resté insensible et muet. Son inertie pourrait avoir des conséquences graves et irréversibles sur la santé de son enfant à naître.

Compte tenu du raisonnement juridique développé ci-avant et de la négligence de l'employeur pouvant être qualifiée de légèreté coupable, Madame [REDACTED] souhaite obtenir une réparation de son dommage. Pour rappel, en cas de discrimination dans les relations de travail, la Loi genre prévoit une indemnité forfaitaire équivalente à six mois de rémunération en cas de discrimination (...).

10.

Par un courrier daté du 29 avril 2020, la s.r.l. [REDACTED] a réagi comme suit :

« (...) Avant toutes choses, nous avons été étonnés de lire que vous soutenez que Madame [REDACTED] manipulerait des produits chimiques dans le cadre de sa fonction. En effet, de telles manipulations ne sont pas attendues d'elle, sa fonction était la commercialisation de ces produits. Par ailleurs, nous tenons à vous informer que pour éviter précisément que Madame [REDACTED] ne doive porter de lourdes mallettes de marchandises, nous lui avons confié, au même titre qu'à ses collègues, une valise dotée de roulettes. Pour le surplus, nous ne pouvons accepter votre accusation selon laquelle nous pourrions avoir une *responsabilité sur la santé de son enfant*. En effet, conformément à ce que vous indiquez dans votre courrier, Madame [REDACTED] remis un premier certificat médical faisant état d'une incapacité à partir du 13 novembre, et ces certificats ont en tout état de cause été renouvelés avant qu'elle ne rencontre le médecin du travail. Dès que Madame [REDACTED] se s'est plus estimée apte à travailler, aucune prestation de travail n'a plus été fournie. Nous contestons fermement et vivement les accusations de discrimination formulées à notre encontre par votre biais, et n'entendons pas procéder au paiement de la somme que vous postulez au titre de prétendu dommage (...).

11.

Ultérieurement, d'autres correspondances ont été échangées entre l'INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES et la s.r.l. [REDACTED]. Celles-ci n'ont toutefois pas permis de trouver une solution amiable à ce litige.

IV. La discussion et la décision du Tribunal

IV.1. sur l'obligation de procéder à une analyse des risques du poste d'une travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante

12.

La loi du 16 mars 1971 transpose en droit belge la directive européenne 92/85/CEE du Conseil 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.

13.

L'article 41, alinéa 1^{er} de la loi du 16 mars 1971 dispose que :

« Pour toute activité susceptible de présenter un risque spécifique d'exposition aux agents, procédés ou conditions de travail, notamment ceux dont la liste est fixée par le Roi, la nature, le degré et la durée, de cette exposition sont évalués par l'employeur afin d'apprécier tout risque pour la sécurité ou pour la santé, ainsi que toute répercussion sur la grossesse ou l'allaitement de la travailleuse ou la santé de l'enfant et afin de déterminer les mesures générales à prendre ».

14.

Selon le code du bien-être au travail, plus précisément son titre 5 (articles X.5-1 à X.5-10), l'employeur effectue l'analyse des risques visée à l'article 41 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 en collaboration avec le conseiller en prévention compétent.

Parmi les risques évalués dans le cadre de cette analyse des risques, il y a lieu de citer notamment :

- des agents physiques, tels que chocs, vibrations, manutention manuelle de charges lourdes, mouvements et postures, déplacements, fatigue mentale et physique et autres charges physiques ;
- des agents biologiques, tels que certains virus et bactéries ;
- des agents physiques, tels que les rayons ionisants ;
- des agents chimiques considérés comme mettant en danger la santé des femmes enceintes et de l'enfant à naître ;
- des procédés industriels ;
- certaines conditions de travail.

Les résultats de ladite analyse des risques et les mesures générales à prendre sont consignés par écrit dans un document soumis à l'avis du Comité, et mis à la disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance, à leur demande. Dans l'entreprise ou l'établissement concernés, toutes les travailleuses visées à l'article X.5-1 sont informées des résultats de l'analyse des risques et de toutes les mesures générales à prendre visées à l'article 41 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (articles X.5-5 et X.5-6 du code du bien-être au travail).

Lorsqu'un risque a été constaté en application de l'article 41 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, l'employeur prend une des mesures visées à l'article 42, § 1^{er} de la loi du 16 mars 1971, compte tenu du résultat de l'analyse des risques et adaptée au cas de la travailleuse concernée (articles X.5-7 du code du bien-être au travail).

L'employeur fait part sans délai au conseiller en prévention-médecin du travail de l'état de la travailleuse, dès qu'il en a connaissance (articles X.5-8 du code du bien-être au travail).

15.

En l'espèce, il est établi que la s.r.l. [REDACTED] n'a procédé à aucune analyse des risques. Il ne peut par ailleurs être contesté que l'activité spécifique de Madame [REDACTED] est susceptible d'engendrer durant sa grossesse plusieurs risques : manipulations d'agents chimiques ; activité exercée dans des écoles, des hôpitaux, des parcs animaliers, des maisons de retraites ; nombreux déplacements en voiture, ports de charge. En n'effectuant aucune analyse des risques, à tout le moins au moment de l'annonce de l'état de grossesse de Madame [REDACTED] la s.r.l. [REDACTED] n'a pas respecté l'article 41 de la loi du 16 mars 1971.

IV.2. sur la discrimination fondée sur le sexe

16.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes s'applique aux conditions de travail dont notamment le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (article 6, §1^{er}, 5° et §2, 2° de la loi du 10 mai 2007).

Selon l'article 4 de la loi du 10 mai 2007, une distinction directe fondée sur la grossesse est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe. Une distinction directe est définie comme étant : « 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 » (article 5, 5° de la loi du 10 mai 2007).

17.

La loi du 10 mai 2007, transposant notamment la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 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 toute discrimination fondée sur le sexe.

18.

Dans deux arrêts, la Cour de Justice de l'Union européenne a considéré que le non-respect des mesures de protection de la maternité était constitutif d'une violation du principe de non-discrimination fondé sur le sexe. Dans les deux cas soumis à la CJUE, les plaignantes demandaient notamment l'application de mesures de protection de la maternité prévue dans la directive 92/85.

19.

Dans son arrêt rendu le 19 octobre 2017¹, la CJUE a dans un premier temps rappelé certains considérants de la directive 92/85.

¹ Affaire C-531/15, arrêt de la CJUE du 19 octobre 2017

Les 8^{ème}, 9^{ème} et 10^{ème} considérants de la directive 92/85 énoncent que :

« considérant que les travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes doivent être considérées à maints égards comme un groupe à risques spécifiques et que des mesures doivent être prises en ce qui concerne leur sécurité et leur santé » ;

« considérant que la protection de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes ne doit pas défavoriser les femmes sur le marché du travail et ne doit pas porter atteinte au directives en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes » ;

« considérant que certaines activités peuvent présenter un risque spécifique d'exposition de la travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante à des agents, procédés ou conditions de travail dangereux et que, dès lors, ces risques doivent être évalués et le résultat de cette évaluation communiqué aux travailleuses et/ou à leurs représentants ».

20.

Après avoir rappelé les exigences auxquelles l'évaluation des risques présentés par le poste de travail d'une travailleuse enceinte devait répondre conformément à l'article 4 §1^{er} de la directive 92/85, la CJUE a notamment considéré que le fait de ne pas évaluer le risque présenté par le poste de travail d'une travailleuse allaitante, conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 92/85, doit être considéré comme un traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité, au sens de cette directive, et constitue une discrimination directe fondée sur le sexe, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous c), de la directive 2006/54².

La CJUE a confirmé sa position dans un arrêt prononcé le 19 septembre 2018³.

21.

Le fait de ne pas avoir procédé à une quelconque analyse des risques, en violation de l'article 41 de la loi du 10 mai 2007, constitue un traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse et constitue de fait une discrimination directe fondée sur le sexe.

22.

Il importe peu qu'en ne respectant pas le prescrit de l'article 41 de la loi du 10 mai 2007, la s.r.l. [redacted] ait eu ou non la volonté de priver Madame [redacted] et son enfant de la protection prévue par la directive 92/85, telle que celle-ci a été transposée dans la loi du 10 mai 1971.

L'existence d'une discrimination directe ou indirecte ne suppose pas que l'auteur de la mesure contestée ait cherché délibérément à défavoriser une personne en raison de son genre ou de sa grossesse : il suffit que cette mesure ait pour effet de générer une distinction directe ou indirecte pour qu'il y ait discrimination.

² §63 de l'arrêt de la CJUE du 19 octobre 2017

³ Affaire C-41/17, arrêt de la CJUE du 19 septembre 2018

Pour qu'il y ait discrimination, il suffit donc qu'une personne pose un acte qui revêt un caractère discriminatoire aux termes de la loi. La question de savoir si elle avait ou non l'intention de discriminer n'entrant pas en ligne de compte. Autrement dit, c'est le fait discriminatoire, et non l'intention, qui importe.

23.

Les discussions autour de la question de savoir si oui ou non Madame [REDACTED] était obligée de manipuler les produits d'entretien qu'elle proposait à la clientèle ou, à l'inverse, disposait du libre choix de les manipuler importent peu. Le simple risque suffit. Il va de soi qu'un représentant de commerce ne se limite pas à lire les modes d'emploi des produits d'entretien qu'il vend à la clientèle. Certaines démonstrations s'avèrent être nécessaires ne fût-ce que pour convaincre ladite clientèle de la qualité du produit.

24.

Les discussions autour de la question de savoir si oui ou non les produits d'entretien proposés à la clientèle étaient nocifs pour la santé de Madame [REDACTED] ou celle de son enfant ne sont pas de nature à contredire les considérations qui précèdent. Il appartenait justement à la s.r.l. [REDACTED] via l'analyse des risques devant être effectuée au plus tard à l'annonce de la grossesse de la travailleuse, d'examiner cette problématique. Le Tribunal rappelle que le seul risque suffit. Au regard des photographies de certains produits vendus par l'intéressée, ce risque était bel et bien présent. Ce même constat a par ailleurs été posé par le Conseiller en prévention-médecin de travail qui a estimé que Madame [REDACTED] devait être écarté sur le champ. Outre la nocivité des produits, d'autres composantes devaient être examinées dans le cadre de l'analyse des risques : les locaux visités par l'intéressée (école, hôpital, maison de repos, parc animalier,...), les nombreux trajets effectués en voiture ainsi que le port de charges lourdes.

25.

Les discussions autour de la question de savoir si oui ou non les problèmes d'eczéma identifiés durant la grossesse de Madame [REDACTED] étaient en lien causal avec la manipulation des produits d'entretien importent peu également. Encore une fois, un simple risque suffit. En tout état de cause, à supposer même que la manipulation desdits produits ne serait pas la cause première de ces problèmes dermatologiques, un stress accru durant la grossesse lié notamment à une pénibilité des prestations de travail pouvaient parfaitement être à l'origine de ces problèmes. Ce constat ne contredit pas la déclaration des parents de Madame [REDACTED]

26.

Enfin, la s.r.l. [REDACTED] ne peut raisonnablement se prévaloir de la méconnaissance de ses obligations en la matière pour se dégager d'une quelconque responsabilité. Le Tribunal rappelle à cet égard que le non-respect de l'article 41 de la loi du 10 mai 1971 est sanctionné pénalement. Il s'agit pour l'employeur d'une obligation essentielle dès lors que l'une de ses travailleuses lui annonce qu'elle est enceinte.

27.

Selon l'article 23, §2, 2° de la loi du 10 mai 2007, « 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° ».

L'indemnité correspond, selon le choix de la victime, soit au dommage réellement subi par elle, soit à une somme forfaitaire équivalente à six mois de rémunération (à l'exception du cas où l'employeur parvient à prouver que le traitement litigieux aurait aussi été adopté en l'absence de discrimination, auquel cas le montant de l'indemnité à réduit à trois mois de rémunération).

28.

Madame [REDACTED] sollicite la condamnation de la s.r.l. [REDACTED] au paiement d'une somme de 17.345,74 € à titre de dédommagement pour discrimination fondée sur le sexe au sens de loi du 10 mai 2007. Le montant réclamé par Madame [REDACTED] n'est en soi pas contesté par la s.r.l. [REDACTED]. Le calcul effectué par Madame [REDACTED] est le suivant : (2.210,56 x 13,92/2 pour la rémunération fixe) + (76,79 x 6 pour la rémunération variable) + (250x6 pour l'usage privé de la voiture de société).

Compte tenu des développements qui précèdent, il y a lieu de déclarer ce chef de demande fondé et de condamner la s.r.l. [REDACTED] au paiement de cette somme.

IV.3. sur le paiement de dommages et intérêts pour violation de la vie privée

29.

Madame [REDACTED] sollicite la condamnation de la s.r.l. [REDACTED] au paiement d'une somme de 1.500 € à titre de réparation de son dommage moral résultant de l'atteinte à sa vie privée. Madame [REDACTED] explique que la s.r.l. [REDACTED] a déposé une attestation de ses parents dans laquelle ceux-ci affirment qu'elle s'était rendue plusieurs fois dans sa jeunesse et dans son adolescence chez le dermatologue pour des problèmes d'eczéma et que ces problèmes auraient été causés par le stress et l'angoisse. Madame [REDACTED] estime que le dépôt de cette attestation s'est fait en violation du droit à la vie privée. A son estime, cette attestation contient des informations médicales confidentielles quand bien même celle-ci a-t-elle été établie par ses parents.

30.

La s.r.l. [REDACTED] conteste ce chef de demande. Elle estime qu'il n'y a pas eu en l'espèce une quelconque violation de la vie privée de Madame [REDACTED]. La s.r.l. [REDACTED] précise que cette attestation lui a été remise spontanément par les parents de Madame [REDACTED].

31.

Dans une attestation communiquée à la s.r.l. [REDACTED] 22 novembre 2019, le gynécologue de Madame [REDACTED] relevait que cette dernière présentait, alors qu'elle était enceinte de 19 semaines, un « *eczéma majeur nécessitant un rendez-vous urgent avec le médecin du travail* ». Le conseiller en prévention-médecin du travail a confirmé le fait que Madame [REDACTED] avait développé un eczéma au niveau des membres supérieurs, du torse et du dos. Un lien entre la manipulation des produits d'entretien et la présence de cet eczéma était donc discuté.

32.

L'attestation établie par les parents de Madame [REDACTED] et déposée par la s.r.l. [REDACTED] a pour objet de relativiser les arguments soulevés par Madame [REDACTED] quant au lien de causalité entre l'eczéma qu'elle a développé durant sa grossesse et la manipulation de certains produits d'entretien.

Cette attestation ne contient en soi aucune donnée médicale. Il s'agit d'une déclaration des parents de Madame [REDACTED] qui confirment le fait que cette dernière était déjà sujette à des problèmes d'eczéma durant sa jeunesse et son adolescence et qu'à ce titre elle avait déjà consulté un dermatologue.

Il n'est pas établi que la s.r.l. [REDACTED] se soit ingérée dans la vie privée de Madame [REDACTED]. Aucun élément du dossier ne permet de contredire les explications de la s.r.l. [REDACTED] selon lesquelles cette attestation lui a été fournie spontanément par les parents de Madame [REDACTED].

Ce chef de demande doit, pour les motifs exposés ci-dessus, être déclaré non fondé.

IV.4. sur le paiement de dommages et intérêts réclamés par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes

33.

L'INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES sollicite la condamnation de la s.r.l. [REDACTED] au paiement d'une somme de 1.300 € à titre de dommages et intérêts.

L'INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES explique que, du fait de l'atteinte à l'intérêt collectif qu'il défend, il subit un dommage moral. Ce dommage doit être évalué en équité.

Outre sa mission qui est de garantir l'égalité des femmes et des hommes et de lutter contre la discrimination, l'INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES fait valoir qu'il est nécessaire d'envoyer un signal clair à toutes les entreprises qui ne respectent pas les droits des travailleuses enceintes. L'INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES relève également la persistance de la s.r.l. [REDACTED] dans l'absence de réaction et sa négligence coupable malgré les nombreux rappels et interpellations reçus quant à l'état de santé de Madame [REDACTED].

34.

A l'estime du Tribunal, l'INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES est en droit de réclamer en l'espèce des dommages et intérêts. Nonobstant son intervention, la s.r.l. [REDACTED] a persisté à ne pas respecter ses obligations en matière de protection des femmes enceintes au travail.

35.

Le Tribunal évalue le dommage subi par l'INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES à 1.000 €. Le Tribunal a pris en considération les efforts que l'INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES a dès le départ fournis pour que les droits de Madame [REDACTED] soient respectés ainsi que la gravité de l'atteinte à ses droits.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire conformément à l'article 747 du Code judiciaire, et après avoir entendu Madame Estelle RASSON, Substitut de l'Auditeur du travail de Bruxelles, en son avis non conforme donné verbalement,

Déclare les demandes recevables et partiellement fondées dans la seule mesure ci-après déterminées ;

Dit pour droit que Madame [REDACTED] été victime d'une violation de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes ainsi que d'une violation des articles 41 et 42 de la loi du 16 mars 1971 ;

Condamne la s.r.l. [REDACTED] au paiement d'une somme de 17.345,74 € au profit de Madame [REDACTED] à titre de dédommagement pour discrimination sur la base du genre, à majorer des intérêts ;

Condamne la s.r.l. [REDACTED] au paiement d'une somme de 1.000 € au profit de l'INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES, à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts ;

Déboute les parties demanderesses du surplus de leurs demandes ;

Déclare le présent jugement exécutoire par provision nonobstant appel et sans garantie ;

Délaisse à la s.r.l. [REDACTED] ses propres dépens et la condamne aux dépens des parties demanderesses liquidés à la somme de 1.320 € en faveur de Madame [REDACTED] et à la somme de 480 € en faveur de l'INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES.

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

Laurent MASSAUX,
Luc PILOY,
Philippe DERON,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 29/04/2022 à laquelle était présent :

Laurent MASSAUX, Juge ,
assisté par Ikrame AL MOLAHED, Greffière.

Greffière,

I.AL MOLAHED

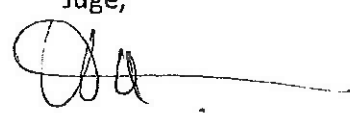


Juges sociaux

L.PILOY &
P. DERON

Juge,

L.MASSAUX



« En application de l'article 785 du Code Judiciaire et vu que Monsieur Luc PILOY, juge social employeur et Monsieur Philippe DERON, juge social employé se trouvent dans l'impossibilité de signer le jugement, le jugement est valable sous la signature des autres membres du siège qui l'ont prononcé.

La greffière,

