

Article paru sur SocialEye News des éditions Kluwer le 2 juillet 2015.

Rédigé par Céline HALLUT
Avocate au barreau de Liège

Grossesse, licenciement et discrimination

Dans son jugement du 22 mai 2015, le Tribunal du travail de Mons et de Charleroi a été amené à analyser un cas de discrimination directe fondée sur le sexe. Le Tribunal a ainsi reconnu qu'une travailleuse avait été victime d'une discrimination suite à son licenciement lié aux complications de plusieurs grossesses.

Faits

Une travailleuse avait été engagée à temps plein, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, au début de l'année 2009. La fonction précisée dans le contrat de travail était celle d'assistance en pharmacie, exercée dans un milieu hospitalier.

Début 2010, la travailleuse, qui avait déjà accouché prématurément par le passé, tombe enceinte. Elle est mise au repos pendant 6 mois. L'enfant naît prématurément et décède le lendemain.

Une nouvelle grossesse débute fin 2010 et entraîne plusieurs périodes d'incapacité de travail. Une fausse couche intervient en début de grossesse.

Mi-2011, la travailleuse tombe de nouveau enceinte. Elle connaît des périodes d'incapacité de travail. La grossesse doit être interrompue après 20 semaines et entraîne une période d'incapacité.

Par courrier recommandé du 24 janvier 2012, l'employeur notifie à la travailleuse son licenciement avec prestation d'un préavis de trois mois débutant le 1^{er} février 2012. La travailleuse reprend le travail le 11 mars 2012.

Par lettre du 12 mars 2012, l'employeur rompt le contrat de travail en convertissant le préavis à prester en une indemnité de rupture. Le formulaire C4 indique comme motif précis du chômage : *impossibilité d'organiser le travail de l'équipe compte tenu des incapacités de travail nombreuses et répétées.*

La travailleuse a porté l'affaire devant la justice et a réclamé à charge de son ancien employeur une indemnité complémentaire de préavis et la réparation de son dommage résultant de la violation de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes¹ s'est joint à la demande de la travailleuse.

¹ <http://igvm-iefh.belgium.be>.

Décision du Tribunal

Relativement à l'indemnité de protection contre la discrimination, le Tribunal va commencer par reprendre les principes applicables en la matière. L'article 4 §1er de la loi du 10 mai 2007 précise ce qui suit : *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 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* et il définit la discrimination directe *comme la distinction directe, fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la loi*.

La loi du 10 mai 2007, en son article 33, opère une répartition de la charge de la preuve entre les parties. Il est précisé que *lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination 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 Tribunal cite le cas d'une travailleuse qui avait subi une fausse couche peu de temps avant son licenciement et qui justifiait d'une présomption de discrimination liée au sexe².

Faisant application de ces principes, le Tribunal décide que l'employeur *ayant explicitement motivé le licenciement de la travailleuse par les incapacités de travail nombreuses et répétées de cette dernière, il est établi à suffisance que le licenciement constitue une discrimination directe*. Le Tribunal poursuit son raisonnement en ajoutant *qu'une discrimination directe peut être justifiée exclusivement par des exigences professionnelles déterminantes*. Or, l'employeur ne soutient pas que la fonction de la travailleuse remplissait cette condition. Le Tribunal condamne donc l'employeur à verser à la travailleuse une indemnité forfaitaire à concurrence de six mois de rémunération.

Intérêt de la décision

Cette décision permet de remettre en lumière l'organisation de la charge de la preuve dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. Il appartient à la victime d'invoquer l'existence de faits fondés sur l'appartenance à un sexe déterminé et qui ont amené un traitement moins favorable à son égard qu'à l'égard d'une personne de l'autre sexe. Si elle apporte cette preuve, il appartient à l'employeur de prouver que la décision prise est étrangère à la discrimination invoquée. Il doit dès lors renverser l'apparence en démontrant qu'il existe des raisons objectives à la différence de traitement invoquée.

Dans la décision commentée, le Tribunal va concentrer les étapes liées à la preuve de la discrimination : il va estimer qu'il est établi à suffisance que le licenciement constitue une discrimination directe puisque l'employeur a explicitement motivé le licenciement de la travailleuse par les incapacités de travail nombreuses et répétées de cette dernière. Il décide qu'il n'y a pas lieu de faire application de l'article 33 de la loi du 10 mai 2007, les faits de la cause ne permettant pas à l'employeur de prouver que le licenciement serait étranger à la discrimination invoquée par la travailleuse.

² CT Bruxelles, 16 juin 2009, C.D.S., 2010, p. 19.

Source : Trib. trav. Mons et Charleroi, division de La Louvière, 22 mai 2015, *ined.*, RG n° 13/758/A.