

R.G. : 20/350/A

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE  
DU 1 SEPTEMBRE 2021**

**Division Verviers**

1<sup>ère</sup> chambre

A rendu le jugement DEFINITIF suivant

En cause de :

Madame L.,  
Domiciliée à (...)  
Partie demanderesse comparaisant par Maître (...)

ET

INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES,  
Ayant son siège social à 1000 BRUXELLES, Rue Ernest Blerot, 1,  
Partie demanderesse comparaisant par Maitre (...)

CONTRE :

CABINET V. K.L.M SPRL Inscrite à la BCE sous le numéro BCE: (...)  
Ayant son siège à (...)  
Partie défenderesse comparaisant par Maitre (...)

En droit,

VU le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° 20/350/A et notamment la requête introductive d'instance déposée au greffe le 19 mai 2020, les conclusions et dossier des parties.

ATTENDU que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire a échoué ;

ENTENDU les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 16 juin 2021;  
VU les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré ;

VU le Code Judiciaire.

ATTENDU que l'action est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux, la partie demanderesse ayant qualité et intérêt pour agir en justice.

## I. OBJET DE L'ACTION

Madame L. dénommée ci-après Madame L, poursuit la condamnation de la SPRL cabinet V. KLM, dénommée ci-après le cabinet V. , au paiement d'une somme de 10.937,88 € bruts à titre d'indemnité de protection de la maternité sur base de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 et à tout le moins à titre d'indemnité pour non- respect de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

L'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes, dénommé ci-après L'Institut, poursuit la condamnation du cabinet V. au paiement d'une somme de 1.300 E sur base de l'article 23 §2,1° de la loi du 10 mai 2007 au titre de dommage moral.

À titre subsidiaire Madame L ainsi que l'Institut demande au tribunal de poser deux questions préjudicielles à la Cour de Justice de l'Union Européenne.

## II. LES FAITS

Le 1<sup>er</sup> septembre 2017, Madame L a été engagée par le cabinet V. en qualité d'assistante V. à temps plein dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de six mois.

Ce contrat a été renouvelé à trois reprises du e mars 2018 au 30 août 2018, du le septembre 2018 au 28 février 2019 et à partir du ter mars 2019.

Le 17 juin 2019, Madame L a informé le cabinet V. qu'elle était enceinte.

Le 8 juillet 2019, le cabinet V. a complété les documents de « demande de surveillance de santé » visé par l'article 1.440 du Code du bien-être au travail.

Madame L s'est rendue chez le médecin du travail qui a recommandé qu'elle effectue un travail administratif et évite les contacts avec les excréments d'animaux pendant la grossesse.

Dans le courant du mois d'août, avant la fin du quatrième CDD, le cabinet V. , par l'intermédiaire du Docteur L. a proposé à Madame L un contrat à durée indéterminée à mi-temps.

Le 15 août 2019, le Docteur L. a reçu un appel téléphonique du compagnon de Madame L, lequel se serait montré désagréable suite à la proposition qui avait été faite d'engager Madame L uniquement dans le cadre d'un contrat à mi-temps alors qu'elle souhaitait travailler à temps plein.

Le 16 août 2019, Madame L précisera clairement qu'elle ne peut accepter un mi-temps vu sa situation financière.

À partir du 19 août 2019, Madame L. sera en incapacité de travail.

Son contrat a pris fin à l'échéance du contrat à durée déterminée soit le 31 août 2019.

Par un courrier du 4 novembre 2019, l'Institut a écrit au cabinet V. en invoquant d'une part la violation de la protection de la maternité contenue dans l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 et d'autre part la violation de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes. L'Institut sollicitait au profit de Madame L. le paiement d'une indemnité égale à six mois de rémunération.

Le cabinet V. n'ayant pas donné de suite favorable à cette réclamation, la présente procédure a été introduite.

### III. DISCUSSION

Madame L sollicite la condamnation du cabinet V. à lui payer une indemnité de six mois de rémunération à majorer des intérêts légaux soit sur base de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 visant la protection de la maternité, soit sur base de l'article 23 § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes.

L'Institut considère qu'il y a lieu effectivement de faire application de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 et à tout le moins de l'article 23 de la loi du 10 mai 2007.

Dans leurs conclusions, Madame L et l'Institut rappellent que la femme enceinte bénéficie d'une protection, conformément au droit de l'Union Européenne, à la fois sur la base de la directive 92/85/CE du 19 octobre 1992 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail et sur la base de la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

En droit belge ces protections sont consacrées d'une part par l'article 40 de la loi du 16/3/1971 sur le travail et d'autre part par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

1. protection de la maternité visée à l'article 40 de la loi du 16/3/971

L'article 40 de la loi du 16/3/1971 sur le travail énonce :

« 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 infirmé 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 cas la période de huit semaines durant laquelle la travailleuse doit prendre, le cas échéant, ses jours de congé de repos postnatal.

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 ».

L'article 40, alinéa 2, de cette même loi dispose que :

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

Dans un arrêt prononcé le 28/6/2011 la Cour du travail de Bruxelles précise :

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 (Cour trav. Bruxelles, 12 septembre 2006, R.G. n° 47.218).

Les motifs de licenciement doivent être totalement 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 (Cour trav. Bruxelles, 8 décembre 2010, R.G. n° 2009/AB/52266).

Madame L. indique que le cabinet V. lui a proposé un contrat à durée indéterminée (après son dernier CDD), mais à mi-temps, ce qu'elle ne pouvait accepter et que cette proposition a été faite en raison de sa grossesse.

Madame L et L'Institut estiment que le cabinet V. a commis un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail, en décidant que le nouveau contrat qui pourrait être conclu à l'issue du dernier contrat à durée déterminée serait un contrat à mi-temps.

Ils invoquent que l'acte que l'employeur ne peut pas poser à l'égard d'une femme enceinte ne concerne pas que l'hypothèse de la notification de licenciement et ils citent un arrêt prononcé le 11 octobre 2007 par la Cour de Justice qui a décidé en substance que l'interdiction de notifier une décision de licenciement en raison de la grossesse et/ou de la naissance d'un enfant pendant la période de protection vise également les mesures préparatoires à une telle décision avant l'échéance de cette période.<sup>1</sup>

Le cabinet V. conteste qu'il y ait un « nouveau contrat de travail » qui se soit formé entre les parties ce qui impliquerait qu'il y a eu un accord ferme et définitif sur tous les éléments constitutifs d'un contrat de travail et ce d'autant que le cabinet est composé de quatre V. s qui sont associés. Or, les entretiens ont eu lieu avec uniquement deux des vétérinaires.

Force est de constater que le dernier contrat à durée déterminée devait prendre fin le 31 août 2019. Selon la jurisprudence :

« . Par acte qui tend à mettre fin à leur relation de travail, il faut entendre 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 1997,892).

Cette disposition est également applicable en cas de rupture avant le début de l'exécution du contrat de travail (C. bravi Anvers, 14 décembre 1989, Chron. D.S, 1995,221). Elle ne vise pas l'hypothèse du non-renouvellement d'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée (Trib. trav. Nivelles, 14 septembre 2006, Chron D.5, 2008,31)<sup>2</sup>

En l'espèce, le tribunal estime que le cabinet V. n'a pas posé d'acte juridique mettant fin à la relation de travail, le 4ème contrat a effectivement pris fin le 31 août 2019, et ce contrat à durée déterminée n'a pas été « renouvelé », c'est-à-dire qu'en l'espèce il n'y a pas eu de conclusion d'un nouveau contrat à durée indéterminée.

---

<sup>1</sup> CJUE, 11 octobre 2007, C-460 allô oui c'est moi Mamie oui ça va c'était pour deux

<sup>2</sup> Compendium Social, W Van Eeckhoutte et V Neuprez, tome 2, p 1397

La jurisprudence de la Cour de Justice ne s'applique pas en l'espèce, puisqu'elle vise des mesures préparatoires à une décision de licenciement. Or, en l'espèce, il n'y a pas eu de décision de licenciement puisque le contrat à durée déterminée a pris fin à son échéance.

Le tribunal estime que l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 ne trouve pas à s'appliquer.

Le tribunal n'estime pas qu'il y ait lieu de faire droit à la demande subsidiaire visant à poser une question préjudicielle à la CJUE quant à ce.

## 2. Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes

Madame L et l'Institut estiment qu'en toute hypothèse il y a eu une violation de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes.

L'article 4 de la loi précise 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 de la loi précise ce qu'il y a lieu d'entendre par distinction et discrimination directe, et distinction et discrimination indirecte. Ainsi cette article précise :

5° distinction directe 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 ;

6° discrimination directe : distinction directe fondée sur le sexe qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la présente loi;

7° distinction indirecte : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes de sexe déterminé;

8° discrimination indirecte : distinction Indirecte fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II

La distinction directe fondée sur le sexe ne peut être justifiée que dans des circonstances exceptionnelles visées à l'article 13 de la loi du 10 mai 2007 en fonction d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante. Il ne peut être question d'une telle exigence que lorsqu'une caractéristique déterminée liée au sexe est essentielle en raison de la nature spécifique de l'activité professionnelle ou du contexte de son exécution, ou quand l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée à celui-ci.

Madame L et l'Institut indiquent que Madame L a été moins bien traitée que si elle n'avait pas été enceinte, puisque c'est suite à l'annonce de sa grossesse que le cabinet V. a décidé que le contrat à durée indéterminée qui pourrait être proposé le serait pour un mi-temps.

Ils citent un arrêt prononcé par la Cour de Justice qui a estimé que :

Le non renouvellement d'un contrat à durée déterminée est susceptible de s'analyser comme un refus d'embauche. Or; il est de jurisprudence constante qu'un refus d'engagement d'une travailleuse, jugée pourtant apte à exercer l'activité concernée, en raison de son état de grossesse constitue une discrimination directe fondée sur le sexe.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> CJUE, 4 octobre 2001, C- 438/99, M. L. J. M.

Ils précisent que, conformément à l'article 33 de la loi du 10 mai 2007, il appartient au cabinet V. d'apporter la preuve qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Le cabinet V. indique, tout d'abord, qu'il n'y a pas eu de discrimination et que, s'il a proposé un CDI à mi-temps à Madame L, c'est en fonction des différentes tâches du poste d'assistante V. qu'elle devait assumer et il indique avoir constaté des lacunes et des incompétences dans son chef.

À cet égard, il dépose à son dossier deux pièces à savoir l'ordre du jour d'une réunion qui a eu lieu le 6 novembre 2017, ainsi qu'un e-mail adressé à Madame L et à deux autres travailleurs reprenant le résumé d'une réunion qui a eu lieu le 12/3/2018.

Le cabinet indique que les V. s devaient constamment épauler Madame L dans ses démarches, que durant les deux années passées au cabinet, elle n'a pas pris d'initiative « marketing » et que c'était les V. s qui devaient prendre l'initiative de mettre en place avec elle des projets marketing.

Le cabinet précise que sa décision de proposer un CDI à mi-temps était liée à sa décision de réorganiser le cabinet.

Enfin, le cabinet entend contester la production de la retranscription d'une partie des enregistrements qui ont été faits par Madame L lors de la journée du 16 août et estime qu'il s'agit d'une preuve recueillie de façon illicite.

Le cabinet estime que cet enregistrement viole le droit au respect de la vie privée dès lors que c'est l'entièreté de sa journée de travail que Madame L a enregistré, que l'écoute de la totalité des enregistrements permettrait d'entendre les communications téléphoniques avec des clients ainsi que la vie privée des deux V. s qui sont entendus.

Le cabinet estime, qu'en toute hypothèse, les enregistrements ne démontrent nullement une discrimination et confirme la nécessité d'obtenir l'accord des quatre V. s pour prendre une décision définitive quant à la poursuite des relations de travail.

Enfin, à titre subsidiaire, le cabinet demande au tribunal d'ordonner la production de l'entièreté des enregistrements.

Le tribunal ne peut suivre le cabinet lorsqu'il indique que la décision de proposer un CDI à mi-temps résulterait de la réorganisation du cabinet en raison notamment de certaines incompétences de Madame L.

Force est de constater qu'il n'y a jamais eu la moindre lettre d'avertissement qui ait été adressée à Madame L.

Les seuls éléments de preuve avancés par le cabinet V. sont totalement insuffisants puisqu'il s'agit :

- D'une part de l'ordre du jour d'une première réunion qui a eu lieu le 6 novembre 2017 alors que Madame L a été engagée au mois de septembre 2017.

On peut aisément imaginer que lors de cette réunion, faisant suite aux deux premiers mois d'engagement, le cabinet V. ait souhaité préciser les tâches et éventuellement les améliorations à apporter au travail fourni par Madame L

- D'autre part du courriel résumant la réunion du 12 mars 2018 dans lequel la seule phrase « améliorer le côté commercial de J. coaching par É. », ne permet pas de conclure à des lacunes et incompétences dans le chef de Madame L

Cela est d'autant plus vrai que postérieurement, le contrat à durée déterminée de Madame L a été renouvelé, à deux reprises, le dernier contrat prenant court le 1er mars 2019.

En ce qui concerne la retranscription d'une partie de la conversation téléphonique qu'a eu Madame L avec deux des V. s, II n'est pas contesté que Madame L a retranscrit une partie de la conversation téléphonique qui s'est déroulée le 16 août 2019.

Madame L ainsi que l'institut soulignent que ce ne sont pas les enregistrements qui ont été produits mais uniquement la retranscription de passages pertinents et que dans la mesure où le cabinet ne conteste pas les propos retranscrits, il n'est pas nécessaire de produire l'intégralité des enregistrements ce qui aurait effectivement comme inconvénient de révéler le contenu de discussions étrangères au litige.

Ils soulignent que la jurisprudence met en balance le droit à la vie privée et le droit à la preuve.

Ils citent la doctrine qui admet que « Une preuve obtenue de manière déloyale devrait être admise dans les cas où les actes commis contre le salarié sont essentiellement clandestins — harcèlement discrimination — et ne peuvent être prouvés selon les modes habituels de preuve. »<sup>4</sup>

Ils citent un arrêt prononcé par la Cour d'Appel de Bruxelles qui a jugé recevable un enregistrement d'un entretien téléphonique utilisé par un candidat locataire pour prouver une discrimination sur la base de son origine ethnique (Bruxelles, 28 septembre 2020, )T 2020, page 872).

Enfin, Ils citent également et produisent un jugement prononcé par le tribunal de Première Instance de Bruxelles dans une affaire similaire.

Dans ce jugement le tribunal a décidé :

L'article 28 de la loi du 10 mai 2007 met sur pied un mécanisme particulier relatif à la charge de la preuve. Il dispose ainsi que lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination (ou le Centre pour l'égalité des chances) invoque des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des altères protégés, incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Ainsi, C., ni par ailleurs le Centre pour l'égalité des chances, ne sont tenus de prouver la discrimination dont ils font état. Il leur suffit de (mais il faut) l'invoquer de manière telle que l'on puisse en présumer l'existence.

La portée des retranscriptions effectuées par C. en est relativisée, en ce qui concerne la technique de la preuve. Ces éléments servent non pas à prouver la discrimination, mais à permettre de présumer l'existence d'une discrimination.

Le seul fait d'enregistrer une conversation à laquelle on participe soi-même n'est pas illicite, même si cet enregistrement se fait à l'insu des participants (D. MOUGENOT; « La preuve et les nouvelles technologies », in X La preuve au carrefour de cinq disciplines juridiques, série a Recyclage en droit », 2103/3, p. 183 et référence à Cass 9 septembre 2008, Pas., 2008,1, p. 1889, conclusions M. Timperman). Il faut vérifier au cas par cas s'il y a ou non violation de la vie privée.

Il y a ainsi lieu de tenir compte du fait que les propos et l'attitude reprochés à D. O. C. et à C. L. ont été tenus oralement; lors de conversations téléphoniques avec C.

Dans ce contexte, C. n'avait d'autre choix, pour dénoncer la situation, que de procéder à la retranscription des propos qui ont été tenus.

---

<sup>4</sup> Cyrill WOLMARK, La preuve en droit du travail — essai de synthèse, trois ouvriers, 2014, page 284

Écarter la retranscription reviendrait en réalité à refuser à C. le droit d'invoquer la discrimination qui découlerait des propos qui ont été tenus, lesquels, font; selon les demandeurs, partie intégrante de la double situation de discrimination dénoncée. Une retranscription détaillée de la conversation s'avérerait par ailleurs nécessaire pour permettre à C. de retracer le contexte dans lequel les propos ont été tenue<sup>5</sup>

Dans un jugement prononcé le 20 mars 2017, le tribunal du travail de Liège, division Liège a estimé qu'un enregistrement d'une conversation téléphonique pouvait être admis, le tribunal précisant :

En l'espèce, la conversation a été enregistrée à l'insu des deux clients qui avaient eu un contact téléphonique avec Monsieur D.

Dans une telle hypothèse, conformément à la jurisprudence dite d' Antigone » de la Cour de Cassation de 2003, dont l'enseignement est ancré dans la législation pénale depuis 2013, à l'article 32 du titre préliminaire du Code de procédure pénale, il appartient au tribunal de vérifier si la preuve ainsi obtenue peut-être retenue.<sup>6</sup>

La Cour du travail de Liège, section Namur e appliqué cette jurisprudence dans un Arrêt prononcé le 8 mars 2011<sup>7</sup>:

La question de la recevabilité des preuves Illicites reste plus que jamais d'actualité. On rappellera que la jurisprudence de la Cour de cassation en la madère - jurisprudence dite Antigone - a révolutionné les règles en la madère ces dernières années, et que se pose actuellement la question de son application dans les litiges civils. - La Cour avait, dans le cadre d'une demande de résolution judiciaire d'un contrat de travail formulée par l'employeur; à se prononcer sur la recevabilité d'images vidéo prises par les caméras de surveillance d'un casino. B était Invoqué par le travailleur que les dispositions de la CCT n°68 n'avaient pas été respectées.

La Cour estime au premier chef que ce non-respect n'est pas établi et précise que «si même, quod non, l'enregistrement devait être Illégal, il peut servir de preuve dès lors que les conditions d'existence d'une des trois exceptions qui permettraient au juge le rejet de la preuve (la violation d'une règle prescrite à peine de nullité; le vice entachant la fiabilité de la preuve; la compromission du droit à un procès équitable) ne sont pas remplies, l'appelant n'en rapportant pas la preuve ». - La Cour indique par ailleurs clairement le fait que cette jurisprudence trouve à s'appliquer en matière civile. Ce faisant, elle rappelle une première décision Intervenue en décembre 2010 et au sein de laquelle elle avait déjà pris position en ce sens, Dans cet arrêt la Cour avait constaté que le travailleur s'était procuré divers documents produits à l'appui de sa demande par le biais d'un vol perpétré dans les locaux de son employeur: Si la Cour avait écarté des débats les preuves ainsi obtenues, c'était sur la base des critères de la jurisprudence Antigone, et plus particulièrement au terme d'une analyse de ce qu'implique le travail du juge dans le cadre de l'appréciation du droit au procès équitable. La Cour redent qu'il convient de mettre en balance les intérêts en jeu et de porter une appréciation globale sur les conséquences de &régularité. - On en retiendra qu'aux termes de cette jurisprudence, le plaideur qui entend réclamer l'écartement d'une preuve recueillie illicitement doit non seulement établir ce caractère Illicite, mais également le fait que l'écartement est justifié au regard d'au moins une des exceptions dégagées par la Cour de cassation.

En l'espèce, force est de constater que l'enregistrement litigieux, dont l'authenticité n'est d'ailleurs pas contestée par Monsieur D. devrait être écarté s'il apparaissait soit qu'il y a eu violation d'une règle prescrite .à peine de nullité, soit parce que le vice entacherait la fiabilité de la preuve, soit encore parce qu'il porterait atteinte au droit à un procès équitable.

Il n'apparaît pas que cet enregistrement rencontre une des exceptions qui justifierait que cette preuve soit écartée.

---

<sup>5</sup> Civ. Bruxelles, 16 juillet 2014, JT,2015, p 20

<sup>6</sup> Compendium social, W.Van Eeckhoutte et V. Neuprez, tome 1, éd. 2014-2015;p 829

<sup>7</sup> C. trav de Liège, sect. Namur, 8 mars 2011, 2010/AN/141,8, WWW.stradalex

Monsieur D. n'invoque d'ailleurs aucune de ces exceptions qui justifieraient que l'enregistrement soit écarté.

Le tribunal estime dès lors qu'il y a lieu de prendre en considération l'enregistrement de la conversation téléphonique au cours de laquelle les deux clients concernés ont confirmé ne pas avoir reçu, le 15 décembre 2014, la visite de Monsieur D. même s'ils ont eu un contact téléphonique avec lui.<sup>8</sup>

En l'espèce, le tribunal constate qu'effectivement ce n'est qu'une partie de la conversation, permettant de présumer une discrimination qui a été retranscrite.

Le tribunal n'estime pas qu'il y ait une atteinte à la vie privée des personnes concernées et en toute hypothèse il n'apparaît pas qu'il y ait violation d'une règle prescrite à peine de nullité, soit parce que le vice entacherait la fiabilité de la preuve, soit encore parce qu'il porterait atteinte au droit à un procès équitable.

Le tribunal estime dès lors que la retranscription d'une partie de la conversation téléphonique doit être admise.

En termes de conclusions, Madame L et l'institut mentionnent les passages pertinents à savoir :

L. en pleurs : « Je ne pouvais pas accepter ça, 850 € par mois » ;

Docteur L. : « un enfant; ça prend du temps», « si tu gères un mi-temps qu'on voit que tu sais gérer un mi-temps, t'auras un temps plein... » ;

(...)

L. : « Vous m'avez toujours promis un CDI temps plein » ;

Docteur L. « Oui, oui. Mais d'autant plus que tu as dit que ton homme ne saurait pas gérer, que personne ne saurait gérer le petit.. » ;

L. « Oui mais il apprendra comme tout le monde (...) » ;

Docteur L. « Ouais... », « alors oui les horaires Id sont quand même pas... Le danger ici pour nous c'est que tu puisses pas le faire et puis qu'à un moment donné tu te fasses mettre en maladie » ;

Docteur L « On est très content de toi c'est pour ça qu'on ne voulait pas te proposer rien du tout...(...) On comprend que tu es déçue de ne pas avoir ton temps plein » ;

L' « ben oui vous me l'aviez toujours promis »

Docteur L « ben c'était l'Idée mais les choses ont changé».

Le tribunal estime qu'il y a bien une présomption de discrimination liée au sexe puisqu'en effet il ressort de cette conversation que c'est le fait que Madame L soit une femme devant s'occuper, après son accouchement, d'un enfant en bas âge qui justifie qu'un mi-temps lui soit proposé plutôt qu'un temps plein.

Cette présomption n'est pas renversée par le cabinet V. qui ne justifie pas quels seraient les autres motifs justifiant l'engagement de Madame L dans le cadre d'un CDI uniquement pour un mi-temps, les

---

<sup>8</sup> Trib. Trav.. Liège, division Liège, 20 mars 2017, cité dans technologies, surveillance et vie privée du travailleur, Anthémis 2021,p 236

arguments de réorganisation avancés n'étant pas de nature à convaincre le tribunal, comme précisé ci-avant.

En conséquence le tribunal estime que le cabinet V. est redevable d'une indemnité égale à six mois de rémunération sur base de l'article 23 § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007 soit la somme de 10.937,88€ bruts.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes réclame un dédommagement moral chiffré à 1.300 € et ce sur base de l'article 23, 2, 1° de la loi du 10 mai 2007.

Le tribunal relève que l'article 23 précise qu'en cas de discrimination la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra contractuelle.

Le paragraphe 2 de cette disposition fixe le montant de l'indemnisation laquelle s'élève effectivement à la somme de 1300 € dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantage aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telle la gravité particulière du préjudice moral subi.

L'article 24 de la loi précise que le juge peut condamner l'auteur de la discrimination à une astreinte, et ce à la demande de la victime, de l'Institut, de l'un des groupements d'intérêt, du ministère public ou de l'auditorat du travail s'il a lui-même saisi la juridiction.

L'article 25 précise que le président du tribunal peut ordonner la cessation d'un acte constituant un manquement aux dispositions de la loi et ce à la demande de la victime, de l'Institut, de l'un des groupements d'intérêt, du ministère public ou de l'auditorat.

Force est de constater que ces deux dernières dispositions mentionnent l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes comme éventuelle partie demanderesse, ce qui n'est pas le cas pour l'article 23 qui vise uniquement l'indemnisation qui peut être demandée par la victime<sup>9</sup> d'une discrimination.

Certes l'Institut invoque un arrêt prononcé par la Cour Constitutionnelle le 21 janvier 2016 qui précise que l'article 1382 du Code civil peut être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à ce (lutine personne morale qui a été constituée et qui agit en vue de défendre un Intérêt collectif puisse recevoir, pour l'atteinte à l'intérêt collectif un dédommagement moral qui dépasse le dédommagement symbolique d'un euro, mais encore faudrait-il que l'Institut justifie l'importance du dommage qu'il a subi, ce qu'il ne fait pas.

Le tribunal estime que la demande de l'Institut doit être déclarée non fondée.

## PAR CES MOTIFS

Le tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande de Madame L. recevable et en partie fondée,

Condamne la SPRL Cabinet V. KLM à payer à Madame L. la somme de 10.937,88€ bruts à majorer des intérêts légaux,

Dit la demande de l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes recevable mais non fondée.

Condamne la SPRL Cabinet V. KLM aux dépens soit l'indemnité de procédure liquidée à 1320 € ainsi que 20 € correspondant à la contribution au Fonds relatif à l'aide juridique de seconde ligne.

---

<sup>9</sup> Le tribunal souligne

AINSI JUGE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE — DIVISION VERVIERS (1ère chambre), composée de :

Madame (...), Juge, Président la chambre

Monsieur (...), Juge social employeur,

Monsieur(...), Juge social employé,

qui ont participé au délibéré,

et prononcé en langue française par Madame (...) Juge au Travail de LIEGE - DIVISION DE VERVIERS, à l'audience publique de la Cère chambre du TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE — DIVISION DE VERVIERS, le 01 SEPTEMBRE DEUX MILLE VINGT et UN, assistée de Monsieur(...), greffier.