



Copie

art. 792 C.J.

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr

No d'ordre 3483

Numéro du

2018 **11649**

R.G. Trib. Trav.

15/4438

Date du prononcé

11 septembre 2018

Numéro du rôle

2016/AL/629

En cause de :

Xxx

Expédition  
Délivrée à  
Pour la partie

I  
e  
€  
JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

2ème chambre

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Discrimination - relations de travail - conditions d'accès à l'emploi - critère de l'âge - réparation

L. 10.05.2007, art. 18 § 2,2

---

**EN CAUSE :**

**Madame D.V.**, domiciliée à (...), partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après dénommée Madame D., comparaisant par Monsieur Harry BROXSON, délégué syndical de la FGTB, porteur de procuration, dont les bureaux sont sis à 4000 LIEGE, place Saint-Paul, 9,

**CONTRE :**

**La SA G(...)**, dont le siège social est établi à 4020 LIEGE, rue des Fories, 2, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 417.254.111, partie intimée au principal, appelante sur incident, comparaisant par Maître Nicolas BOTTIN, avocat, loco Maître Jean-Marie RIKKERS, avocat, à 4031 ANGLEUR, rue Denis Lecocq, 35.

**EN PRESENCE DE :**

**LE CENTRE INTERFEDERAL POUR L'EGALITE DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS. (en abrégé UNIA).**

partie intervenant volontairement, comparaisant par Me Alice LEBOUTTE loco Me Hervé DECKERS, avocat à 4460 GRÂCE-HOLLOGNE, Liège Airport Business Park, bâtiment, 17, rue Saint-Exupéry, 17 B 11.

## **INDICATIONS DE PROCEDURE**

Vu les pièces du dossier de la procédure et notamment :

- le jugement du 9 septembre 2016 du tribunal du travail de Liège, division Liège, 7ème chambre (R.G. 15/4438) ;
- la requête d'appel déposée pour Madame D., reçue au greffe de la Cour le 3 novembre 2016 ;
- la requête en intervention volontaire déposée au greffe de la Cour le 10 janvier 2017 par UNIA,
- l'ordonnance du 24 avril 2017 fixant la cause à l'audience du 12 juin 2018; les conclusions et dossiers de pièces des parties.

Les parties ont comparu à l'audience publique du 12 juin 2018, à laquelle Madame Germaine LIGOT, Substitut général, a été entendue en son avis donné après la clôture des débats.

## **I. ANTECEDENTS**

Les principaux faits de la cause, tels qu'ils ressortent des conclusions et des dossiers des parties, peuvent être résumés comme suit.

**En** juin 2014, Madame D., alors âgée de 52 ans, a postulé à une offre d'emploi de secrétaire émise par la S.A GROUPE SA G(...). Elle s'est prévaluée d'une expérience de plus de 20 ans comme assistante de direction.

Elle fut conviée à une épreuve de recrutement organisée le 8 août 2014.

Par courrier du 21 août 2014 signé par Monsieur V. B., SA G(...) l'informa du rejet de sa . candidature :

*« Dans le cadre du recrutement d'une secrétaire polyvalente, nous vous remercions d'avoir passé les tests et l'Interview en nos bureaux.*

*Notre direction générale souhaite toutefois que la candidate qui sera retenue ait entre 35 et 45 ans.*

*Nous ne donnerons malheureusement pas suite à votre candidature et nous en sommes désolés (...)* ».

Par courrier du 21 octobre 2014, l'organisation syndicale de Madame D. a sollicité des précisions sur les motifs pour lesquels elle n'avait pas été engagée ainsi que sur les exigences liées à l'âge. Le courrier précise :

*« Suite à ce courrier, Madame D. s'est posé plusieurs interrogations et se demande si ayant atteint l'âge de 52 ans, elle est toujours apte à travailler.*

*De plus, elle a été très étonnée du contenu de ce courrier car elle pensait que les tests, l'interview et les contacts s'étaient avérés positifs ».*

Le 5 novembre 2014, SA G(...) répondit que le courrier du 21 août 2014 résultait d'une initiative personnelle de Monsieur V. B., lequel n'avait pas le pouvoir d'engager ou de licencier du personnel. Elle ajouta :

*« Par ailleurs, si Monsieur V. B. avait reçu les instructions de notre part en vue de procéder à une première sélection des candidates, il ne s'agissait nullement de critères strictement liés à l'âge mais à l'ensemble de leurs caractéristiques en relation avec l'emploi à pourvoir. L'appréciation de ces caractéristiques n'est certainement pas contraire à la loi du 10 mai 2007 (...).*

*Il ne s'agissait donc nullement d'écarter Madame D. en raison de son âge. Si ce critère avait dû être appliqué, elle n'aurait pas été convoquée en vue de l'interview et des tests ».*

Par lettre du 14 novembre 2014, le syndicat fit valoir une présomption de discrimination et mit la société en demeure de fournir les éléments justifiant la décision.

SA G(...) répondit ce qui suit le 24 novembre 2014 :

« Contrairement à ce que vous indiquez dans ce courrier, notre société n'a pas l'obligation de communiquer à une candidate non retenue les raisons pour lesquelles elle n'a pas été engagée.

Toutefois, et afin d'éviter les frais inutiles résultant de la procédure judiciaire que vous menacez d'intenter dans votre lettre précitée, nous vous communiquons, en annexe :

1. Un courrier d'une page dicté par Monsieur V. B. Comme indiqué sur ce courrier, votre affiliée a mis une heure pour dactylographier cette lettre, ce qui est beaucoup trop long dès lors qu'une partie importante des tâches dévolues à la fonction à pourvoir consiste à dactylographier ce type de courrier.
2. Deux pages de tableau Excell créées sur base des éléments dictés par Monsieur V. B. en vue d'obtenir le résultat d'une simple opération. A nouveau, nous avons estimé que le temps mis par Madame D. en vue d'effectuer cette tâche (30 minutes) était trop important. Nous vous précisons également que, de manière générale, la durée des tests effectués par Madame D. était de trois heures (de 10 hrs à 13 hrs le 8 août 2014) alors que cette durée était inférieure à une heure trente pour les autres candidates. Sur base de ces éléments, nous avons estimé que Madame D. ne convenait pas pour l'emploi à pourvoir. Par ailleurs, et comme indiqué dans notre lettre du 5 novembre, il est évident que votre affiliée n'aurait pas été sélectionnée en vue d'effectuer les tests si notre intention avait été d'agir de façon discriminante à son égard sur base de son âge. »

Parallèlement, le syndicat de Madame D. a saisi UNIA, qui a adressé le courrier suivant à SA G(...) le 17 décembre 2014 : « Nous avons pris bonne connaissance de votre échange de courriers avec le syndicat de Madame D. Nous vous confirmons que la mention qui figure dans votre courrier du 21 août 2014 peut être analysée comme étant une présomption de discrimination directe sur base de l'âge, prohibée par la loi du 12 mai 2007.

Le fait que d'autres éléments aient pu entrer en compte n'énerve en rien cette analyse, puisqu'il suffit que l'âge constitue l'un des motifs du refus de recrutement, sans qu'il soit nécessaire que ce soit le seul et unique motif. Or, un écrit rédigé par l'un de vos préposés démontre, au contraire, que l'âge de Madame D. a, à tout le moins, constitué l'un des motifs de votre décision de ne pas la recruter (...).

Par courrier du 11 février 2015, SA G(...) a écrit au syndicat de Madame D. et à UNIA :

« Faisant suite à la réunion qui s'est tenue le 6 février dernier en nos bureaux, nous vous prions de trouver, en annexe à la présente :

- Pièces 1 et 2 :  
deux CV de personnes ayant entre 35 et 45 ans qui, au même titre que Madame D., n'avaient pas été retenues suite aux tests de recrutement.
- Pièce 3 :  
Un contrat de formation insertion en entreprise conclu avec une personne née le 29 février 1968, soit ayant l'âge de 46 ans.
- Pièce 4 :  
Un contrat de formation insertion-en entreprise conclu le 30 septembre 2014 avec une personne née le 17 août 1971.
- Pièce 5 :  
Un contrat de travail conclu le 12 septembre 2014 avec une personne née le 4 juillet 1970

Il résulte de ces éléments que notre entreprise ne pratique pas de discrimination en fonction de l'âge en matière de recrutement.

Cela est d'ailleurs d'autant plus vrai dans le cas de Madame D. dès lors que les candidates avaient été sélectionnées par le FOREM et que chacune d'entre elles a effectué, en l'absence de toute pré-sélection sur base de l'âge, les tests de recrutement. »

Le même jour, SA G(...) adressait au syndicat et à UNIA quatre contrats de formation insertion conclus en 2014 pour des postes de secrétaires, dont trois avec des personnes se situant en-dehors de la tranche 35-45 ans. Le courrier précisait que « *le pôle "secrétariat" est constitué de 7 secrétaires de copropriété dont le travail est totalement identique si ce n'est les immeubles gérés qui sont différents.* »

Le 20 février 2015, SA G(...) signalait avoir communiqué l'ensemble des éléments dont elle disposait, dont les CV et tests de deux autres candidates, et ajoutait : « *d'autres candidates avaient passé les tests mais puisque ceux-ci n'étaient pas concluants, Madame M. nous a confirmé (qu'elle) ne les a pas conservés lorsqu'elle a vidé son bureau lors de son départ à la retraite* »,

Le 25 février 2015, le syndicat fit savoir, après analyse des pièces transmises, que « *ces pièces n'apportent pas de manière évidente la preuve que notre affiliée, Madame D., n'a pas été discriminée par rapport à son âge* », et que « *pour nous, persiste donc une présomption de discrimination* ». Le 8 avril 2015, il écrivait à la société : « *Madame D. m'a livré une version bien différente de la vôtre à propos de la durée de ses tests* ».

En l'absence d'accord amiable, le syndicat annonça son intention d'introduire une procédure judiciaire.

Le 17 juin 2015, SA G(...) a à nouveau contesté toute discrimination liée à l'âge et a apporté les précisions suivantes :

*« La sélection s'est opérée de la manière suivante :*

*Tests pratiques menés par Madame M. et, en cas de résultat concluant, entretien d'embauché avec le gestionnaire, Monsieur V.B., avec lequel cette personne allait devoir travailler. Or, Madame M. a informé M. V. B. qu'il ne devait pas recevoir Madame D., celle-ci ayant été trop lente lors des tests effectués par rapport aux exigences de la société.*

*Suite à ce recrutement, deux personnes ont été engagées sur les trois ayant réussi les tests et l'entretien d'embauché.*

*Ces personnes ont respectivement 47 et 43 ans.*

*On ne peut donc pas considérer que l'âge ait été un critère dissuasif lors du recrutement. (...).* »

Le 5 août 2015, Madame D. a saisi le tribunal du travail de Liège en vue d'obtenir la condamnation d'SA G(...) à lui verser la somme de 19.590,66 € au titre d'indemnité pour discrimination sur base de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

## **II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL**

Par jugement du 9 septembre 2016, le tribunal déclare la demande recevable et partiellement fondée. Il condamne SA G(...) à payer à Madame D, un montant de 1300 €, ainsi que les intérêts au taux légal sur ce montant à partir du 5 août 2015.

## **III. L'APPEL**

Madame D., partie appelante, demande à la Cour de réformer le jugement en ce qu'il fixe le montant des dommages et intérêts au forfait de 1300 € et de condamner SA G(...) :

- à titre, principal, au paiement de 19.590,66 € à titre d'indemnité forfaitaire pour le dommage matériel et moral sur base de l'article 18§2,2° majorée des intérêts au taux légal depuis la date d'exigibilité,
- à titre subsidiaire, au paiement de 19.500 € à titre de dommages et intérêts sur base de l'article 18§1 de la loi du 10 mai 2007 autorisant l'indemnisation du préjudice réellement subi conformément aux règles de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle,

- aux intérêts au taux légal depuis la date d'exigibilité ainsi qu'aux dépens.

SA G(...) forme appel incident et demande à la Cour :

- de réformer le jugement et de débouter Madame D. de sa demande,
- à titre subsidiaire, que la demande ne soit déclarée qu'à concurrence d'un montant de 650 €,
- plus subsidiairement, que le jugement soit confirmé,
- de dire l'intervention d'UNIA irrecevable.

UNIA demande à la Cour :

- de dire pour droit que Madame D. a été victime d'une discrimination liée à son âge dans le cadre de la procédure de recrutement à laquelle elle a participé le 8 août 2014 au sein d'SA G(...),
- de déclarer les demandes de Madame D. recevables et fondées et, partant, condamner SA G(...) à payer en mains de Madame D. la somme nette de 19.590,66 € ou, à défaut, la somme de 19.500,00 € fixée ex aequo et bono, au titre de dommages et intérêts.

#### **IV. DISCUSSION**

##### **a. Recevabilité**

L'appel principal a été introduit dans le délai légal et satisfait aux conditions de validité énoncées par l'article 1057 du Code judiciaire. Il est recevable,

L'appel incident, formé par conclusions, est également recevable.

L'intervention d'UNIA se fonde sur l'article 29 § 1<sup>er</sup> de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, qui habilite le centre à agir en justice dans le présent litige.

UNIA dépose la preuve du consentement de Madame D. à cette intervention, conformément à l'article 31 de la loi du 10 mai 2007.

L'intervention ayant pour seul objet de soutenir la demande de Madame D., elle est recevable.

##### ***b.* Fondement**

###### **i. La discrimination**

Il ressort clairement de la lecture du courrier d'SA G(...) du 21 août 2014 que c'est en raison de l'âge de Madame D. que sa candidature n'a pas été retenue. Ce courrier permet de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur l'un des critères protégés, à savoir l'âge (article 3 de la loi du 10 mai 2007).

Madame D. établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination.

Pour renverser cette présomption, Il incombe à SA G(...) de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (article 28 § 1<sup>er</sup> de la loi).

A cet égard, SA G(...) fait valoir :

- que les tests effectués par Madame D. le 8 août 2014 se sont avérés non-concluants, ce qui, selon la société, résulte des annotations manuscrites apposées par la personne qui a mené les tests, Madame M., sur les documents dactylographiés par Madame D. et figurant en annexe à la lettre adressée au syndicat le 24 novembre 2014,
- que Madame D. a pris une heure de travail pour dactylographier une simple lettre alors qu'une partie importante des tâches dévolues à la fonction à pourvoir consistait à dactylographier ce type de courriers,
- que Madame D. a pris une demi-heure de travail pour créer deux pages d'un tableau Excell sur base d'éléments dictés par Monsieur V.B., ce qui est apparu trop long compte tenu de la nature très simple de cette tâche,
- que c'est sur base de ces éléments et non en considération de l'âge de Madame D. que cette dernière n'a pas été retenue,
- que quatre contrats de formation insertion ont été conclus en 2014 pour des postes de secrétaires, dont trois avec des personnes se situant en-dehors de (a tranche 35-45 ans.

SA G(...) considère que la lettre du 21 août 2014 ne peut remettre en cause la matérialité de ces éléments.

SA G(...) indique également qu'elle « produit en pièce 7 de son dossier les résultats des tests effectués par deux autres candidates n'ayant, au même titre que Madame D., pas été retenues », et que « ces candidates avaient entre 35 et 45 ans et n'ont pas non plus été retenues. »

En ce qui concerne le résultat des épreuves, les mentions manuscrites apposées sur les documents dactylographiés par Madame D, sont les suivantes : « OI< », « trop longtemps !! », « 10h30 - 11h30 » et « IOh - 10h30 ».

Ces mentions n'établissent pas que Madame D. a effectivement échoué aux tests du 8 août 2014.

En effet, d'une part, SA G(...) ne produit aucun document reprenant des critères objectifs de sélection auxquels devraient satisfaire les candidats au poste à pourvoir.

D'autre part, ces mentions ne sont pas datées et sont en outre entachées de contradiction (voir la mention « OK » et la mention « trop longtemps » qui apparaissent sur le même document dactylographié). Elles ne permettent pas à la Cour de reconstituer la manière dont le processus d'évaluation des candidats s'est déroulé concrètement.

Rien n'indique d'ailleurs qu'à la suite des tests du 8. août 2014, Madame D. aurait été informée, par écrit ou oralement, du fait que ses résultats n'étaient pas satisfaisants en raison du temps mis pour accomplir les épreuves. La Cour note qu'il n'est nullement fait état des résultats aux épreuves dans les courriers d'SA G(...) des 21 août et 5 novembre 2014, lesquels ne contiennent qu'une référence à la catégorie d'âge souhaitée par la direction (courrier du 21 août 2014) puis à « l'ensemble des caractéristiques (des candidates) en relation avec l'emploi à pourvoir », sans toutefois fournir la moindre précision sur les caractéristiques qui auraient été prises en compte, précisant uniquement que les critères n'étaient pas « strictement liés à l'âge » (courrier du 5 novembre 2014).

Ce courrier du 5 novembre 2014 laisse en outre apparaître que, même si Madame D. a été admise aux épreuves de recrutement, le critère de l'âge a pu jouer un rôle, parmi d'autres critères (non précisés), dans la décision de ne pas retenir sa candidature.

C'est seulement dans son courrier du 24 novembre 2014 et donc de manière quelque peu, tardive que la société a tenté pour la première fois de justifier sa décision par les résultats aux épreuves de sélection, et ce malgré l'insistance du syndicat pour obtenir des explications à ce sujet (voir courriers du SETCA des 21 octobre et 14 novembre 2014).

Affirmer a posteriori qu'un candidat est trop lent ne suffit pas pour renverser la présomption de discrimination.

La circonstance que deux autres candidates âgées respectivement de 35 et 45 ans n'auraient pas non plus été retenues ne remet pas en cause ce qui précède. Il en va de même de la conclusion de contrats de formation insertion conclus avec des personnes se situant en dehors de la tranche d'âge 35-45 ans. La circonstance qu'SA G(...) ne pratique pas de façon habituelle une politique d'embauché discriminatoire en fonction de l'âge n'est en effet pas de nature à établir que, dans le cas de Madame D., l'âge n'aurait joué aucun rôle.

C'est sans aucune preuve qu'SA G(...) soutient que le critère de l'âge aurait été invoqué pour ne pas froisser Madame D.

Les éléments mis en avant par SA G(...) n'établissent que Madame D. a échoué aux tests du 8 août 2014. Ils n'établissent pas non plus que le critère de l'âge n'aurait joué aucun rôle dans la décision d'écartier sa candidature.

Ces éléments ne suffisent pas à renverser la très forte présomption de discrimination établie de façon flagrante par les termes du courrier du 21 août 2014.

SA G(...) soutient par ailleurs que l'auteur du courrier du 21 août 2014 (Monsieur V. B.) ne disposerait pas du pouvoir de représentation de la société vis-à-vis des tiers, et que par conséquent la société ne saurait être liée par cette lettre.

Monsieur V. B. avait reçu des instructions en vue de procéder à la sélection des candidats et agissait en qualité de préposé d'SA G(...). Quels que soient les pouvoirs dont il disposait au sein de la société, le contenu de son courrier permet de présumer l'existence d'une discrimination.

Ainsi que cela a été dit plus haut, SA G(...) n'établit pas qu'il n'y a pas eu de discrimination.

SA G(...) n'établit pas davantage que la distinction fondée sur l'âge est justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes (article 8 de la loi), ni qu'elle constitue une mesure appropriée et nécessaire en vue de réaliser un objectif légitime (article 12 § 1<sup>er</sup> de la loi).

La Cour conclut donc à l'existence d'une discrimination directe prohibée.

## ii. La réparation

Madame D. a subi cette discrimination dans le cadre des relations de travail, celles-ci incluant les conditions d'accès à l'emploi (article 4, 1<sup>er</sup> de la loi).

Elle peut donc fonder sa demande sur l'article 18, § 2, 2<sup>o</sup> de la loi et réclamer l'indemnisation forfaitaire équivalant à six mois de rémunération brute, ou à 3 mois de rémunération brute si l'employeur démontre que le traitement défavorable aurait également été adopté en l'absence de discrimination.

C'est à tort que le tribunal a estimé qu'en l'absence d'une rémunération, l'indemnisation devait être limitée à 1.300 € conformément à l'article 18, § 2, 1<sup>o</sup>. Pour pouvoir prétendre à l'indemnisation forfaitaire équivalant à six mois de rémunération, il est requis que la personne ait été victime d'une discrimination dans le cadre des relations de travail. L'article 18, § 2, 2<sup>o</sup> de la loi ne requiert cependant pas que la victime ait perçu une rémunération, ni qu'un contrat de travail ait été conclu.

Le jugement doit être réformé sur ce point.

Etant donné qu'SA G(...) ne prouve pas que Madame D. a échoué aux tests du 8 août 2014, ni que le critère de l'âge n'aurait joué aucun rôle dans la décision d'écartier sa candidature (voir plus haut), il ne peut être tenu pour établi que

le traitement défavorable aurait également été adopté en l'absence de discrimination. Madame D. peut donc prétendre à une indemnité forfaitaire équivalant à six mois de rémunération brute.

Madame D. a valablement calculé le montant de l'indemnité en se basant sur la rémunération à laquelle elle aurait pu prétendre en application des règles de la commission paritaire compétente (ses conclusions, p. 13, et pièces 14, 15 et 16 de son dossier).

Les intérêts de retard sont dus à dater du dépôt de la requête.

L'appel de Madame D. doit être déclaré fondé.

L'appel incident d'SA G(...) n'est pas fondé.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

Statuant contradictoirement et faisant application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, spécialement de son article 24,

Déclare l'appel principal recevable et fondé,

Déclare l'appel incident recevable mais non fondé,  
Dit l'intervention d'UNIA recevable,

Condamne le SA G(...) à payer à Madame D. la somme de 19.590,66 € à titre d'indemnité forfaitaire pour le dommage matériel et moral, en application de l'article 18, § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, somme majorée des intérêts au taux légal depuis le 5 août 2015,

Condamne la SA G(...) aux dépens d'appel, non liquidés.

**Ainsi arrêté et signé avant le prononcé par :**

M. J. MARTENS, Conseiller faisant fonction de Président, M. J.-L. DEHOSSAY, Conseiller social au titre d'employeur, M. Ph. CHAUMONT, Conseiller social au titre de salarié, qui ont assisté aux débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,

M. J.-L. DEHOSSAY, Conseiller social au titre d'employeur s'étant trouvé dans l'impossibilité de signer (art 785, al. 1 du C.J.),  
"v ;

assistés de Mme M. SCHUMACHER, Greffier.

Le Greffier

Le Conseillers social

Le Président,

et **prononcé** en langue française à l'audience publique de la 2 **CHAMBRE** de la cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice de Liège, Aile Sud, place Saint Lambert, n° 30, à 4000 Liège, le **ONZE SEPTEMBRE DEUX MILLE DIX-HUIT**, par le Président de la Chambre,

assisté de Mme M. SCHUMACHER, Greffier.

Le Greffier-...

Le Président,