

# TRIBUNAL DU TRAVAIL DU BRABANT WALLON DE 19 FEVRIER 2019

EN CAUSE :

Madame X X, née le X,  
domiciliée X,

Partie demanderesse, comparaisant par Maître X X, avocate dont le cabinet est situé à X, X ,

CONTRE :

La S.A. XXX, inscrite à la B.C.E. sous le numéro: x,  
dont le siège social est situé chaussée de X à X,

Partie défenderesse, comparaisant par Maître X X, avocate dont le cabinet est situé à X, X ;

Le Tribunal, après en avoir délibéré, prononce le jugement suivant:

## I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 4/7/2016 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034 sexies du Code judiciaire,
- l'ordonnance prise le 6/9/2016 en application de l'article 747 §1<sup>er</sup> du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 5/9/2017
- les conclusions de la XXX reçues au greffe le 9/11/2016
- les conclusions de Madame X X reçues au greffe le 16/1/2017
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la XXX reçues au greffe le 26/4/2017,
- les dossiers de pièces des parties.

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

En l'absence de conciliation, le tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 15/1/2018.

## II. Objet de la demande

Par voie de requête improdutive d'instance, Madame X sollicite qu'il soit constaté qu'elle a fait l'objet de discrimination au sens de la loi du 10/5/2007, dans le cadre d'une procédure d'embauché.

Elle postule la condamnation de la SA XXX au paiement d'une somme de 11.351,28 €, à titre d'indemnité anti-discrimination, correspondant à 6 mois de rémunération brute, à majorer des intérêts à dater du 12/9/2015

Elle postule par ailleurs la condamnation de la SA aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidés à 1.440 €, en ce compris l'indemnité de procédure, le tout assorti de l'exécution provisoire.

## III. Compétence

La compétence du tribunal de céans est justifiée au regard des articles 578,13° CJ (compétence d'attribution) et 627, 9° CJ (compétence territoriale) du Code judiciaire.

## IV. Eléments de faits

La SA XXX exploite notamment une maison de repos pour personnes âgées à X.

Madame X est née le X, et est donc actuellement âgée de 55 ans.

Au moment des faits, elle était âgée de 52 ans.

Madame X a obtenu en 1982 un certificat de qualification de subdivision tertiaire.

Elle suivra une formation en XX en 2011.

Le CV produit en pièce 2 indique :

« Bonne connaissance du logiciel informatique AS400

Connaissances Word, Excel, Internet, Outlook, PowerPoint "

En date du 31/8/2015, Madame xx adressera à la SA, une candidature spontanée précisant notamment :

« Bien qu'aucune annonce n'ait été publiée par votre groupe, l'envie de rejoindre votre équipe me pousse à vous écrire spontanément, dans le cas où un poste d'assistante sociale ou adjointe à la direction venait à se libérer. »

A cette candidature, Madame X, née le X (25 ans) annexe un CV duquel il ressort :

- Elle dispose d'un Master « Ingénierie et Actions sociales », outre une formation IFAPME « Direction de Maison de Repos ».
- Connaissance informatique : Word, Excel, Outlook, Powerpoint, Codo

Après un échange de courriels entre Madame X et la SA, en date du 5/9/2015, il est fixé une entrevue d'embauché en date du 22/9/2015 à 16h30.

In fine, il appert que Madame X fut engagée par la SA, en qualité d'assistante administrative, par CDD du 13/10/2015

En date du 7/9/2015, la SA écrira au X afin de faire passer une annonce pour l'engagement d'un secrétaire de direction pour la Région du Brabant Wallon.

Il est indiqué notamment :

« Le candidat doit bien maîtriser l'outil informatique.

Le CV et la lettre de motivation doivent être envoyés à X @ x »

En date du 11/9/2015, suite à la publication de l'annonce par le X, Madame X adresse à Madame X, un courriel contenant d'une part, sa lettre de motivation et d'autre part, son CV.

En date du 12/9/2015, Madame X adressera à Madame X un courriel dont la teneur est la suivante :

« Aussi plus de 50 ans.

Connaissance en informatique bof, bof.

Et signe son mail, ci-dessous « Mme ».

Soit non.

S. »

En date du 14/9/2015, Madame X adressera un courriel à Madame X dont la teneur est la suivante :

« Ce mail précise ce qui suit :

« Bonjour Madame X

Je suis désolée mais vous avez reçu de ma part un mail qui ne vous était pas destiné.

Je vous présente mes excuses pour cette erreur.

Je fais un premier tri dans les candidatures pour l'instant mais il est possible au regard des curriculums que nous recevons que nous changions nos critères.

Au départ, nous recherchons quelqu'un qui a de très bonnes connaissances en informatiques. Et donc, je n'élimine pas d'office votre candidature.

J'ai noté dans mon mail que vous signez « Mme » (vous l'avez également noté dans votre lettre de motivation), juste pour votre information, ce n'est pas correct.

Que ce soit écrit ou par téléphone, on se limite au prénom et au nom de famille.

Encore toutes mes excuses pour cette erreur.

Bien à vous,

XX »

Par courrier du 29/10/2015, l'organisation syndicale de Madame X indiqua à la SA que celle-ci s'était rendue coupable d'une discrimination, au sens de la loi du 10/5/2017, fondée sur l'âge au moment du recrutement et dès lors sollicitait un dédommagement, sans toutefois le chiffrer.

Par courrier du 9/12/2015, la X estimera le dommage à la somme de 300€.

Force est de constater que la SA ne réagira à aucun de ces deux courriers.

En date du 4/7/2016, Madame X déposera une requête contradictoire devant le Tribunal de céans.

Par courriel du 12/7/2016, Madame X exposera que la SA n'avait jamais reçu les courriers du 29/10/2015 et 9/12/2015 et qu'elle était disposée à couvrir la somme initialement demandée, soit 300€.

Par courriel du 22/8/2016, la x signalera que la proposition formulée le 12/7/2016 par la SA n'était pas acceptée par Madame X.

## I. Discussion

Le litige entre les parties né le 12/9/2015 lorsque Madame X, au service de la SA, adressera un courriel à Madame X, par lequel elle indique que sa candidature au poste de direction n'était pas retenue en raison de deux motifs :

- D'une part, le fait qu'elle était âgée de plus de 50 ans
- D'autre part, le fait que ses connaissances informatiques sont jugées insuffisantes.

La circonstance que ce courriel aurait été adressé par erreur à Madame X est irrelevante.

### A. Concernant le critère de la connaissance informatique :

Force est de constater que la demande de publication transmise au X en date du 7/9/2015 indique : « Le candidat doit bien maîtriser l'outil informatique. ».

Force est de constater que le CV de Madame X a été transmis à Madame X en date du 11/9/2015.

Comme indiqué ci-dessus, le CV de Madame X quant à ce critère précise, sous l'item Compétences Informatiques :

« Bonnes connaissances du logiciel informatique AS400

Connaissances Word, Excel, Internet, Outlook, Powerpoint"

Force est de constater qu'à la date de l'envoi du courriel litigieux, soit le 12/9/2015, par Madame X, aucune entrevue n'a eu lieu.

Partant, la compétence informatique de Madame X n'a pu être vérifiée.

Le fait que Madame X a signé son courriel « Mme » ne suffit pas à démontrer que ses compétences informatiques sont insuffisantes.

Pour rappel, la demande de la SA indique seulement que le candidat « doit bien maîtriser l'outil informatique »

D'autant qu'en comparant les CV de Madame X à celui de Madame X, laquelle fut engagée par la SA, le Tribunal constate que les compétences informatiques sont identiques

En effet, le CV de Madame X indique sous l'item Compétences : « Connaissance informatique : Word, Excel, Outlook, Powerpoint, CODO. »

Eu égard à ce qui précède, le Tribunal estime, contrairement à ce que défend la SA, que le critère de la compétence informatique n'est pas celui, au départ duquel, Madame X a été écartée du processus d'embauché.

B. Concernant le critère de l'âge :

L'action judiciaire est fondée sur la loi anti-discrimination du 10 mai 2007, transposant en droit belge la directive 2000/78/CE du Conseil de l'Union européenne du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Suivant l'article 7 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination :

« Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires. ».

L'article 4, 4<sup>o</sup>, énonce l'âge parmi les différents critères protégés.

L'article 8 énonce les motifs généraux pouvant justifier une distinction directe fondée sur certains critères protégés en matière notamment de relations de travail:

« § 1er. Par dérogation à l'article 7, et sans préjudice des autres dispositions du présent titre, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les domaines visés à l'article 5, § 1er, 4<sup>o</sup>, 5<sup>o</sup>, et 7<sup>o</sup>, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque

- une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§3. Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§4. Le Roi peut établir, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après consultation des organes visés à l'article 10, § 4, une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément au § 2, une exigence professionnelle essentielle et déterminante. (...). ».

L'article 28 de la même loi dispose:

«§ 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1<sup>o</sup> les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2<sup>o</sup> les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Parfaits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable »

En l'espèce, le Tribunal estime que Madame X établit des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'âge.

Il ressort très clairement du courriel du 12/9/2015, dès lors que comme indiqué ci-dessus la compétence informatique ne saurait être retenue, que c'est en raison de son âge que Madame X a été écartée du processus de sélection.

Il est symptomatique de constater que Madame X, seule à avoir été interviewée, disposant de compétences informatiques comparables à celle de Madame X, était âgée de 25 ans.

En outre, il appert qu'une autre candidate, Madame X, ayant postulé en date du 12/9/2015 a également reçu un courriel par erreur de Madame X, au terme duquel son âge (+ de 50 ans), constitue un critère de rejet.

En vertu des dispositions légales précitées, il appartient au juge d'apprécier si la distinction directe fondée sur l'âge est justifiée en l'espèce par une exigence professionnelle essentielle et déterminante (article 8, § 1er), qui repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci (article 8, § 2).

Tel n'est pas le cas.

Partant, le Tribunal considère que la SA s'est rendue coupable d'un acte de discrimination dans le processus d'engagement de Madame X

Il s'agit d'une discrimination directe au sens de la loi du 10 mai 2007, interdite par l'article 14 de ladite loi.

La demande est donc fondée quant au principe.

C. Quant au quantum :

L'article 18 de la loi de 2007 dispose :

« § 1er. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait

également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi;

2° 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 ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, 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 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1° »

Cette disposition offre un choix à la victime de la discrimination.

Soit elle retient une indemnisation de son préjudice réel en application des règles de la responsabilité extra contractuelle.

Dans ce cas, la victime supporte la charge de la preuve des conditions de celle-ci..

Soit elle retient une indemnisation forfaitaire, et dans ce cas elle ne doit pas prouver la hauteur du quantum de l'indemnisation.

Néanmoins, dans le cadre de l'indemnisation forfaitaire, la victime doit pouvoir indiquer si son préjudice est :

- uniquement moral
- moral et matériel.

Dans le cas d'espèce, Madame X postule une indemnisation forfaitaire.

Elle estime que son préjudice doit être fixé à la somme de 11.351,28€, soit 6 mois de rémunération brute (1891,88€).

Partant, le Tribunal en déduit que Madame X demande une indemnisation de son préjudice tant moral que matériel.

Cependant, force est de constater que Madame X indique que son préjudice matériel résulte de la perte d'une chance d'obtenir un emploi.

Or, Madame X ne produit aucune pièce objective à l'appui de son préjudice matériel.

En outre, elle ne développe pas son argumentation quant à la perte d'une chance.

Sur le fondement de la théorie de la perte d'une chance, la « victime » qui ne parvient pas à démontrer une causalité certaine entre la faute et le dommage réellement subi, conserve la possibilité de démontrer que cette faute a entraîné de façon certaine au moins la perte d'une chance d'obtenir un avantage espéré ou d'éviter un dommage définitivement réalisé (B. D., « Jurisprudence récente de la Cour de cassation sur la relation causale », J.T., 2010, p.749).

Il s'en déduit que la charge de la preuve de la perte d'une chance d'obtenir cet emploi incombe à Madame X.

Cette preuve doit être certaine.

Force est de constater que rien ne démontre que si le processus d'engagement n'avait pas été biaisé par la discrimination fondée sur l'âge, que Madame X aurait pu obtenir l'emploi d'assistante de direction.

A cet effet, il faut admettre que la formation de Madame X (Master) par rapport à celle de Madame X (Etude secondaire) ne plaidait pas en sa faveur.

En outre, les rétroactes du processus (fixation du RDV avec Madame X en date du 5/9/2015, avant même la publication de l'offre par le X) suffisent à démontrer que d'emblée, Madame X semblait être la favorite de la SA.

Il pourrait même être considéré que le processus d'engagement, et la publication de l'offre au X, ont été réalisés pour les besoins de la cause....

La SA n'avait-elle pas l'envie que l'on aperçoive d'emblée sa volonté de ne retenir qu'un seul candidat, à savoir Madame X.

Pour rappel, celle-ci a adressé une candidature spontanée à la SA, en date du 31/8/2015, soit avant le début du processus de sélection-Bref, rien ne permet d'indiquer que Madame X, de manière certaine, a perdu une chance d'obtenir l'emploi pour lequel elle a postulé.

Partant, le Tribunal estime que Madame X ne démontre aucun préjudice matériel.

Ceci étant d'ailleurs conforté par le fait que le X a estimé son préjudice à la somme de 300€

Dès lors, seul un préjudice moral aura été causé par l'acte de discrimination.

En conséquence, le préjudice moral seul, par application de l'article 18 de la loi de 2007, est réparé par le versement d'une somme de :

- 650€
- 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi.

Force est de constater que comme précisé ci-dessus, il est difficilement contestable que Madame X était la favorite de la SA :

- Elle adresse une candidature spontanée en date du 31/8/2015, avant toute procédure de recherche/sélection d'une secrétaire de direction
- Dès le 5/9/2015, avant la transmission de la demande au X, elle est convoquée à un entretien d'embauché fixé le 22/9/2015.
- Elle est la seule candidate qui a été auditionnée.
- Dès le 30/9/2015, il est question de connaître ses prétentions salariales.

En conséquence, le Tribunal estime que, nonobstant une absence de discrimination fondée sur l'âge, Madame X aurait nécessairement été traitée défavorablement dès lors que le seul candidat que la SA voulait, était Madame X.

La preuve de l'écartement de Madame X (et son absence d'audition) confirme cette volonté de ne retenir que Madame X.

En conséquence, le préjudice moral de Madame X sera adéquatement réparé par le versement d'une somme de 650€

D. Quant à l'indemnité de procédure :

La SA postule l'adaptation de l'indemnité de procédure de 1.440€ demandée par Madame X.

Pour rappel, l'enjeu du litige porte sur une somme évaluable en argent de 11.351,28€.

Partant, le montant de base pour les affaires dont les enjeux sont compris entre 10.000,01€ et 20.000€ est de 1.320€

C'est ce montant qui doit être alloué à Madame X.

PAR CES MOTIFS,  
LE TRIBUNAL,

STATUANT CONTRADICTOIREMENT SUR PIED DE L'ARTICLE 747 DU CODE JUDICIAIRE :

- DIT la demande recevable et partiellement fondée
- CONDAMNE la SA XXX à payer, à Madame X, la somme de 650€ à titre d'indemnisation forfaitaire de son préjudice moral, outre les intérêts au taux légal à dater du 12/9/2015
- CONDAMNE la partie défenderesse aux frais et dépens en ce compris l'indemnité de procédure liquidée d'office à 1.320€
- ORDONNE l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant tout recours et sans caution

AINSI jugé par la 2ème chambre du Tribunal du Travail du Brabant Wallon, division Wavre, composée de