

Absence de cumul entre l'indemnité de protection contre le licenciement fondée sur l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et l'indemnité de protection fondée sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes

Dans un arrêt prononcé ce 25 janvier 2022, la Cour du travail de Bruxelles (4^{ème} ch., RG. 2019/AB/657) rappelle qu'en cas de grossesse, l'employeur ne peut accomplir un acte tendant à mettre fin au contrat de travail, ce qui couvre non seulement le licenciement mais également tout acte préparant au licenciement.

L'employeur peut invoquer des motifs étrangers à la grossesse, à savoir des nécessités économiques ou des raisons techniques ou des motifs liés au comportement de la travailleuse.

Lorsque l'employeur invoque des nécessités économiques comme motifs étrangers à la grossesse, il doit en prouver la réalité et le juge doit simplement en vérifier l'existence réelle.

Dans le cas d'espèce, dans la mesure où les problèmes économiques préexistaient à l'entrée en vigueur du contrat de travail, cela ne ferait que confirmer, selon la Cour, l'absence de lien causal entre ces problèmes économiques et le licenciement. La Cour relève également que ces problèmes économiques qui n'ont pas constitué un obstacle à l'engagement, « ne peuvent avoir contraint l'employeur à rompre le contrat de travail deux mois plus tard ». La Cour relève également que la situation économique de l'entreprise n'a pas fait obstacle à une acquisition immobilière, ce qui attesterait de la solvabilité de l'entreprise.

La Cour est d'avis que, dans la mesure où l'employeur ne démontre pas que le licenciement de la travailleuse n'est pas lié à sa grossesse et donc à son sexe, la travailleuse prouve bel et bien une discrimination en raison de son sexe.

La Cour a toutefois considéré que la travailleuse s'estimant à bon droit, selon la Cour, victime d'une discrimination sur base de la maternité et sur base du genre, ne pouvait pas prétendre au cumul des indemnités de protection respectivement prévues par la loi du 16 mars 1971 et par la loi du 10 mai 2007 car cette dernière ne prouvait pas avoir subi un préjudice distinct et individualisé pour chaque violation légale relevée.

La travailleuse prétendait avoir subi deux dommages distincts à savoir le stress lié à la discrimination sur base de la maternité et le sentiment d'injustice lié à la discrimination sur base du genre.

La Cour considère que ces deux dommages sont tous deux couverts par l'indemnité accordée sur pied de la loi du 16 mars 1971 « dont l'objet est de protéger les femmes enceintes contre les conséquences dommageables pour la santé physique et psychique d'un licenciement ».

La Cour accorde l'indemnité de protection prévue par la loi du 16 mars 1971 sur le travail mais considère que la demande d'indemnité sur base de la loi du 10 mai 2017 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes est, « vu l'impossibilité du cumul », non fondée.

Gaëlle Nile
g.nile@legacity.eu

The information in this material is not exhaustive, nor intended to constitute legal, tax, consulting or other professional advice. The information provided is not intended to be relied upon as the sole basis for any decision which may affect your business or private estate or your clients' business or private estate. Before making any decision or taking any action that might affect your business or private estate, you should consult a qualified professional adviser.