

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

4<sup>ème</sup> chambre

AUDIENCE PUBLIQUE DU 19 OCTOBRE 2004

Contrat d'emploi  
Contradictoire  
Réouverture des débats

En cause de : A. R. Y. ,  
Appelante, représentée par Maître JOURDAN, Avocat à  
Bruxelles,

Contre : L'association internationale INSTITUT SYNDICAL  
EUROPÉEN , dont le siège est établi Boulevard du Roi Albert  
II, 5 à 1210 BRUXELLES,

Intimée, représentée par Maître A. VERMOORTELE et  
Maître C. SEPULCHRE, Avocats à Bruxelles ,

Et

En cause de : L'association internationale INSTITUT SYNDICAL  
EUROPÉEN , dont le siège est établi Boulevard du Roi  
Albert II, 5 à 1210 BRUXELLES,

appelante, représentée par Maître A. VERMOORTELE et  
Maître C. SEPULCHRE, Avocats à Bruxelles,

contre : A. R. Y. ,  
intimée, représentée par Maître JOURDAN, Avocat à  
Bruxelles.

La Cour, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant.

Il a été fait application de la législation suivante :

- le Code judiciaire.
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.
- la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Dans le dossier inscrit au rôle général de la Cour du travail sous le numéro 37.934 :

- Le Tribunal du travail de Bruxelles a rendu un jugement le 1<sup>er</sup> septembre 1998. Les pièces du dossier n'indiquent pas que le jugement a été signifié.
- Madame R. a fait appel le 23 décembre 1998.
- L'I.S.E. a déposé des conclusions le 6 septembre 1999, des conclusions additionnelles le 31 janvier 2001 et des secondes conclusions additionnelles le 5 novembre 2001.
- Madame R. a déposé des conclusions le 26 mai 2000 et des conclusions de synthèse le 24 mars 2003.
- Les parties ont plaidé à l'audience publique du 1<sup>er</sup> juin 2004.

Dans le dossier inscrit au rôle général de la Cour du travail sous le numéro 42.424 :

- Le Tribunal du travail de Bruxelles a rendu un jugement le 28 août 2001. Les pièces du dossier n'indiquent pas que le jugement a été signifié.
- L'I.S.E. a fait appel le 12 décembre 2001 et il a déposé des conclusions le 21 janvier 2004.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 1<sup>er</sup> juin 2004.

Dans l'intérêt d'une bonne justice, il y a lieu de joindre les deux causes. En effet, les faits de la cause se rejoignent et l'I.S.E. formule un grief contre le jugement dans la cause n° 42.424, qui se rapporte à la cause 37.934.

\*

\*                      \*

## **I. JUGEMENTS ATTAQUÉS, OBJET DES APPELS ET DES DEMANDES A CE JOUR.**

### **A. Discrimination**

1.

Par le premier jugement attaqué, du 1<sup>er</sup> septembre 1998, le Tribunal du travail de Bruxelles a débouté Madame R. de sa demande, d'enjoindre à l'I.S.E. de mettre un terme à la discrimination en matière de conditions de travail.

*Madame R. demande* aujourd'hui de déclarer qu'elle a fait l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe tant dans les conditions de rémunération au moment du recrutement que dans la promotion, et de condamner dès lors l'I.S.E. à lui payer les arriérés de rémunération correspondant à la catégorie à laquelle elle eût du être engagée (A/2/7). Elle demande d'enjoindre à l'I.S.E. de déposer les éléments permettant le calcul de ces arriérés, en ce compris l'évolution des barèmes et des indexations depuis le 16 septembre 1991, ces arriérés étant fixés à titre provisionnel à 25.000 EUR.

A titre subsidiaire, pour le cas où la Cour du travail ne reconnaîtrait pas l'existence d'une discrimination dans les conditions de recrutement, de condamner l'I.S.E. à réparer le préjudice subi, étant la différence entre la rémunération qu'elle a perçue et celle à laquelle elle eut pu prétendre vu les critères de promotion automatique contenus dans la convention collective du

30 avril 1985 et appliqué sans distinction à ses collègues masculins. Elle demande d'enjoindre à l'I.S.E. de déposer les éléments permettant le calcul de ces arriérés, en ce compris l'évolution des barèmes et des indexations depuis le 16 septembre 1991, ces arriérés étant fixés à titre provisionnel à 25.000 EUR.

Au besoin, elle demande de solliciter l'avis de la Commission spécialisée visée à l'article 6 de la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et travailleurs féminins.

A l'audience publique du 1<sup>er</sup> juin 2004, elle précise sa demande en matière de promotion. Elle demande de se voir attribuer en 1995 : l'échelon de base du grade 1, parce qu'en 1994 elle a atteint le huitième et dernier échelon du grade 2. Pour les années ultérieures, c'est-à-dire 1996, 1997 et 1998, elle demande une progression d'un échelon par an. Elle ne demande pas de « saut » de plusieurs échelons en une seule année.

*L'I.S.E. demande de confirmer le jugement attaqué.*

#### **B. Protection contre le licenciement ( R.G. n° 42.424)**

2.

Par le jugement attaqué du 28 août 2001, le Tribunal du travail de Bruxelles a :

- condamné l'I.S.E. à payer à Madame R. 28.020,72 EUR (1.130.353 BEF) d'indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois,
- débouté Madame R. de sa demande d'indemnité de licenciement abusif.

*L'I.S.E. demande de débouter Madame R. de sa demande.*

Par ailleurs le Tribunal du travail de Bruxelles a reporté sa décision sur la demande de Madame R. relative au système d'épargne de l'I.S.E., dans l'attente d'explications complémentaires des parties. Celles-ci exposent que la question est réglée aujourd'hui.

## **II. LES FAITS**

3.

L' Institut syndical européen (I.S.E.) est l'institut de recherche de la Confédération européenne des syndicats. Il effectue une recherche comparative et internationale sur des questions économiques, sociales et syndicales.

A partir du 16 septembre 1991, Madame R. a travaillé pour l'I.S.E. en qualité de chercheuse, dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

4.

Les relations des parties et notamment les conditions de rémunération sont régies par la convention collective de travail conclue le 30 avril 1985 au sein de l'I.S.E., et son avenant du 13 septembre 1996.

La classification barémique instituée par cette convention comprend quatre catégories dont la catégorie A des chercheurs. Chaque catégorie est divisée en deux ou trois grades divisés eux-même en échelons  
Madame R. a été engagée au barème A des chercheurs, au grade 2, à l'échelon 4.

Les chercheurs ont tous été embauchés à ce grade 2, mais à des échelons très différents, du plus bas (A/2/base) au plus élevé (A/2/8).

L'I.S.E. expose que l'échelon 4, reconnu à Madame R. , a fait l'objet d'une négociation avec son organisation syndicale. De plus, le chercheur a aussi la faculté de négocier cet échelon, et Madame R. ne l'a pas fait.

Pour être recrutée, Madame R. devait comme tous les chercheurs satisfaire à trois conditions (outre la nationalité et le soutien d'une organisation syndicale) : la formation scientifique, l'expérience syndicale et la connaissance de trois langues au moins. A la demande de l'I.S.E., elle a suivi avant son engagement une formation intensive en anglais pendant plusieurs mois. En septembre 1991, l'I.S.E. a estimé qu'elle satisfaisait à la condition de connaissance des langues et il l'a engagée.

5.

En 1994, Madame R. se trouvait à l'échelon le plus élevé du grade 2, le huitième échelon (A/2/8). Pour que sa rémunération progresse, il fallait par conséquent qu'elle accède au grade supérieur, le grade 1.

Au 1<sup>er</sup> janvier 1995, ce grade ne lui a pas été reconnu.

Par deux notes des 1<sup>er</sup> et 15 février 1995, elle a demandé que son salaire soit adapté au niveau de ses collègues masculins, et elle a sollicité un entretien.

Par une lettre du 22 février 1995, le nouveau directeur de l'I.S.E. a fait connaître sa position : le passage du grade 2 au grade 1 n'est pas automatique, il ne voit pas de motif d'accorder ce passage à Madame R. compte tenu de son expérience de travail. Pour que le salaire soit égal, il faut que le travail soit égal, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Par une note du même jour, il a par ailleurs formulé plusieurs reproches d'ordre professionnel.

Le 9 mai 1995, la délégation syndicale a interrogé l'ensemble du personnel sur le salaire et son évolution, en vue de déterminer la manière dont l'I.S.E. mettait en œuvre la convention collective du 30 avril 1985. Des négociations, en vue de modifier cette convention ont échoué.

Par une lettre du 11 octobre 1995, l'I.S.E. a fait à Madame R. divers reproches d'ordre professionnel, notamment quant au délais de remise de ses travaux. Il lui a reproché son attitude totalement non coopérante.

6.

Le 20 février 1996, après l'échec des négociations collectives, Madame R. a demandé l'intervention de la délégation syndicale en vue d'être placée à un échelon équivalent à celui de ses collègues masculins.

Par une note du 15 mars 1996, le directeur a communiqué à Madame R. les critères importants à ses yeux pour passer du grade 2 au grade 1, et l'a invitée à se préparer à une évaluation.

Par une lettre du 2 mai 1996, il a insisté pour obtenir sa réponse écrite.

Par une note du 6 mai 1996, Madame R. a maintenu sa position : être traitée de manière égale avec les collègues masculins, et notamment bénéficier du passage automatique au grade 1 sur la base de l'ancienneté. Elle a indiqué qu'elle était la seule à avoir été recrutée au quatrième échelon du grade 2 (A/2/4), les trois autres chercheurs masculins l'ayant été au septième ou au huitième échelon de ce grade (A/2/7 ou 8), et être la seule à se voir refuser le passage automatique du grade 2 au grade 1.

Par une lettre de son syndicat du 7 juin 1996, elle a réitéré sa demande.

7.

Le 5 juin 1997, Madame R. a introduit devant le Tribunal du travail de Bruxelles, l'action tendant à mettre fin à la discrimination fondée sur le sexe, en matière de rémunération (il s'agit du dossier aujourd'hui inscrit au rôle de la Cour du travail sous le n° 37.934).

Par le jugement du 1<sup>er</sup> septembre 1998, le Tribunal du travail l'a déboutée de sa demande.

8.

Au cours d'une réunion du 29 juin 1998, l'I.S.E. a proposé à Madame R. de démissionner ou qu'il la licencie

Par une note du 15 octobre 1998, l'I.S.E. a formulé divers griefs professionnels à Madame R. . Il lui a reproché de ne pas avoir rédigé, ni averti qu'elle ne rédigerait pas, trois travaux annexes (compte-rendus et critiques de publications d'autres auteurs). Il l'a interrogée sur l'état d'avancement de ses projets et lui a demandé de transmettre des projets d'articles c'est-à-dire des brouillons.

Par une note du 21 octobre 1998, l'I.S.E. a reproché à Madame R. de ne pas avertir à temps de ses absences.

Fin octobre et début novembre, a eu lieu un échange de courrier sur l'état d'avancement des travaux de Madame R. .

9.

Par une lettre recommandée du 6 novembre 1998, l'I.S.E. a licencié Madame

R. , avec une indemnité de préavis égale à onze mois de rémunération.

Il lui reproche :

- de ne pas avoir réalisé le programme de travail convenu pour l'année 1998 et même pour 1997, tel que proposé par elle, approuvé par le directeur et décidé par le conseil d'administration,
- de ne pas avoir réalisé les trois travaux annexes commandés,
- de ne pas coopérer avec les autres unités de recherche.

Par une lettre du 16 novembre 1998, Madame R. a demandé sa réintégration conformément à la convention collective de travail n° 25 et à la loi du 4 août 1978. L'I.S.E. a refusé.

10.

Le 22 décembre 1998, Madame R. a introduit le procès relatif à l'indemnité de licenciement (dossier aujourd'hui inscrit au rôle général de la Cour du travail sous le n° 42.424).

Le 23 décembre 1998, elle a fait appel du jugement du 1<sup>er</sup> septembre 1998, relatif à la discrimination ne matière de rémunération (dossier aujourd'hui inscrit au rôle général de la Cour du travail sous le n° 37.934).

Le jugement du 28 août 2001 a donné gain de cause à Madame R. , sur l'indemnité de licenciement. L'I.S.E. a fait appel sur ce point le 21 janvier 2004.

### **III. DISCUSSION**

#### **A. Discrimination fondée sur le sexe, en ce qui concerne la rémunération à l'embauche**

##### **1. Interdiction de la discrimination**

11.

Suivant l'article 141 du Traité CEE (ancien article 119), les Etats membres assurent l'application du principe d'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins. Ce principe implique que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail ; le principe est que la rémunération soit la même pour un même travail ou pour un travail de même valeur.

Cette disposition a un effet direct en droit belge, c'est-à-dire qu'elle peut être invoquée directement par les particuliers devant les juridictions nationales. En outre, elle peut être opposé aux employeurs privés (C.J.C.E., 8 avril 1976, Defrenne, *J.T.T.*, 1976, p. 217 ; cf. article 47bis de la loi belge du 12 avril 1965

sur la protection de la rémunération).

Suivant l'article 3 de la convention collective de travail belge n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins, l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins doit être assurée dans tous les éléments et conditions de rémunération, y compris lorsqu'ils sont utilisés, les systèmes d'évaluation de fonctions.

Enfin suivant les articles 116, 127 et 128 de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique, le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes s'applique dans toutes les pratiques relatives aux conditions de travail et de licenciement, et notamment en matière de rémunération.

La convention collective n° 25 et la loi du 4 août 1978 sont la transposition en droit belge du droit européen. Elles doivent donc s'interpréter à la lumière du droit communautaire et notamment de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes (C.J.C.E., 13 novembre 1990, Marleasing, *Rec.*, p. 4135).

12.

Les différences de rémunération se justifient lorsque « *le poste de travail* » n'est pas « *le même* », ou que le travail n'est pas « *de même valeur* ».

Pour être comparable, le travail ne doit pas nécessairement être effectué au même moment que celui du plaignant. Le travail et la rémunération du plaignant peuvent être comparés avec ceux du travailleur auquel le plaignant a succédé (C.J.C.E., 27 mars 1980, Macarthy c. Wendy Smith, 129/179)

L'employeur peut invoquer notamment les critères suivants :

*De manière générale :*

- des raisons objectives, étrangères à toute discrimination fondée sur le sexe et conformes au principe de proportionnalité, même si ces raisons ne sont pas prises en considération par la convention collective applicable aux travailleurs concernés (C.J.C.E., 30 mars 2000, Örebo Läns Landsting, *J.T.T.*, 2000, p. 408)

*Et en particulier :*

- l'ancienneté (C.J.C.E., 17 octobre 1989, Danfoss, *J.T.T.*, 1990, p.194),
- la formation professionnelle, ou la flexibilité, lorsque ces éléments sont importants pour l'exécution des tâches spécifiques confiées au travailleur (arrêt Danfoss, cité)
- des différences dans les résultats individuels du travail des travailleurs concernés (C.J.C.E., 31 mai 1995, Royal Copenhagen, *J.T.T.*, 1995, p. 372), laquelle ne peut pas justifier de différence de traitement au moment de l'engagement, puisque ce facteur n'est connu qu'après l'entrée en service et ne peut être apprécié qu'en cours d'exécution du contrat de travail (C.J.C.E., 26 juin 2001, Brunnhofer, C-381/99). Cependant toute

discrimination selon le sexe doit être éliminée des systèmes d'évaluation de fonctions lorsqu'ils sont utilisés (Convention collective de travail n° 25, article 3).

## 2. Charge de la preuve

13.

En vue d'assurer le principe de l'égalité de rémunération, la Cour de justice des Communautés européennes a élaboré des règles particulières, quant à la charge de la preuve.

14.

*D'abord*, le travailleur qui se plaint doit établir, par comparaison avec un nombre relativement important de travailleurs, que le salaire moyen des travailleurs d'un sexe déterminé, féminin en l'occurrence, est inférieur à celui des travailleurs de l'autre sexe (arrêt Danfoss). En vue de la comparaison à effectuer entre les rémunérations moyennes des deux groupes de travailleurs, la juridiction nationale doit s'assurer que les deux groupes contiennent chacun la totalité des travailleurs qui, compte tenu d'un ensemble de facteurs, tels la nature du travail, les conditions de formation et les conditions de travail, peuvent être considérés comme se trouvant dans une situation comparable, et qu'ils comprennent un nombre relativement important de travailleurs excluant que les différences constatées soient l'expression de phénomènes purement fortuits ou conjoncturels, ou soient dus à des différences dans les résultats individuels du travail des travailleurs concernés (arrêt Royal Copenhagen). La Cour de justice a aussi admis que le travailleur qui s'estime victime d'une discrimination prouve qu'il perçoit une rémunération inférieure à celle versée par l'employeur à son collègue de l'autre sexe et qu'il exerce en réalité le même travail ou un travail de valeur égale (arrêts Örebo Läns Landsting et Brunnhofer).

Ce fait ne suffit pas pour conclure à l'existence d'une discrimination en matière de rémunération (arrêt Royal Copenhagen).

15.

L'employeur a *alors* la possibilité non seulement de contester que les conditions d'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins sont réunies en l'espèce, mais également de faire valoir ses motifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe en vue de justifier la différence de rémunération constatée (arrêts Örebo Läns Landsting et Brunnhofer).

Si l'entreprise applique un système de rémunération qui se caractérise par un manque total de transparence, l'employeur supporte la charge de prouver que sa politique salariale n'est pas discriminatoire (arrêt Danfoss).

## 3. Application en l'espèce.

16.

L'I.S.E. doit respecter le principe de l'égalité des rémunération entre les travailleurs masculins et féminins, à l'embauche.

Ce principe s'impose quelque soit le processus de l'embauche et de la fixation de la rémunération : la rémunération, telle qu'elle a été fixée doit satisfaire au principe d'égalité. C'est pourquoi il importe peu en l'espèce :

- que Madame R. ait été engagée ou non par l'effet d'une action positive en faveur des femmes,
- que l'échelon auquel elle a été classée à l'embauche ait été négocié ou non avec son organisation syndicale, qu'elle ait eu elle-même ou non la possibilité de le négocier,
- que, pour être embauchée, Madame R. ait dû suivre une formation d'anglais, dès lors qu'à l'issue de cette formation, l'I.S.E. a jugé qu'elle avait une connaissance des langues suffisantes. Cependant, l'I.S.E. a pu tenir compte du degré de connaissance de l'anglais, pour déterminer l'échelon auquel il l'a embauchée (n°s 17 et 18 ci-dessous).

17.

Selon les documents de l'I.S.E., confirmés par sa pratique, les chercheurs sont toujours embauchés au grade 2 (« *description générale du poste de travail et conditions d'emploi à l'I.S.E.* » de juillet 1987). Au sein de ce grade 2, l'I.S.E. détermine l'échelon de la rémunération. Il se fonde pour ce faire sur la qualification et l'expérience du chercheur (convention collective du 30 avril 1985) ainsi que sur son âge (« *description...* »).

Les qualifications et expérience « sont importants pour l'exécution des tâches spécifiques confiées au travailleur » ; ils permettent d'envisager que les travailleurs concernés auront, au moment de l'embauche, des résultats individuels meilleurs dans leur travail ( cf n° 12 ci-dessus). Ce sont donc des critères étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe, relativement objectifs et ils peuvent justifier des différences de rémunération.

Les qualifications et expériences sont celles qui sont demandées à l'embauche, et qui sont utiles à l'I.S.E. Elles sont relatives à la formation scientifique (études ou qualifications comparables), à l'expérience syndicale et à la connaissance des langues. Il est exigé que les candidats connaissent trois langues avec en priorité l'anglais et le français, et qu'ils soient capables d'écrire soit en français soit en anglais (voir les trois dossiers de candidature déposés par les parties).

Compte tenu de la nature des travaux de l'I.S.E., la formation scientifique suppose aussi une expérience scientifique, de chercheur.

L'âge peut justifier des différences de rémunération, parce qu'il est objectif, à priori étranger au sexe et qu'il permet en règle générale de prendre en

considération l'expérience utile acquise en dehors de l'entreprise, comme l'ancienneté le permet pour l'expérience acquise dans l'entreprise. En outre, ce critère répond à l'attente, habituelle sur le marché du travail belge, de voir sa rémunération augmenter avec l'âge. Il est indifférent que ce critère ne figure pas dans la convention collective applicable aux travailleurs concernés (arrêt Örebo Läns Landsting, cité n° 12 ci-dessus).

18.

En conclusion, l'I.S.E. peut différencier les rémunérations des chercheurs à l'embauche, en fonction de leurs qualifications et expériences, c'est-à-dire de leur formation scientifique, de leur expérience scientifique, de leur expérience syndicale, de leur connaissance des langues, et enfin en fonction de leur âge.

19.

Il faut à présent déterminer si l'I.S.E. a respecté le principe d'égalité de rémunération en fonction de ces critères.

Pour le déterminer Madame R. doit d'abord prouver la différence de rémunération, entre les hommes et les femmes.

Il faut prendre en considération exclusivement les chercheurs seniors, engagés à partir de 1985.

Il n'est pas tenu compte des emplois qui ne sont de toute évidence pas comparables à celui de Madame R. : les jeunes chercheurs engagés au grade 3 (c'est-à-dire le grade le plus bas, créé en 1996), les stagiaires, un collaborateur engagé pour une durée de trois mois, les employés administratifs, le directeur et l'administrateur.

Il n'est pas tenu compte non plus de deux chercheurs engagés en 1982, c'est-à-dire avant la convention collective de travail du 30 avril 1985, et donc avant que les critères soient fixés par la convention (Messieurs F. et K.).

Par contre, il est tenu compte de Monsieur A. : le compte individuel permet de déterminer sa rémunération avec certitude. Sa réponse à l'enquête de la délégation syndicale de mai 1995, qui ne repose sur aucun document, ne permet pas d'écarter la preuve constituée par le compte individuel.

Il est tenu compte également de Madame L.. Les rapports d'activités de l'I.S.E. la présentent parmi les chercheurs, indiquent ses publications et ses conférences. Elle a donc travaillé comme chercheuse et son travail est a priori comparable à celui de Madame R. . Elle a certes été engagée pour une durée déterminée, mais cette durée, de quatre ans, est suffisante pour établir de comparaisons avec les chercheurs engagés pour une durée indéterminée. Madame R. ne prouve pas que le salaire de Madame L. a été fixé au niveau de celui dont elle bénéficiait chez son ancien employeur. Sous réserve de son âge, ses qualifications et expériences étaient selon Madame R. plus ou moins similaires aux siennes ou à celles des autres chercheurs (pp. 25 et 26 de ses conclusions de synthèse n° 37.934).

Il est enfin tenu compte de Monsieur T.. Celui-ci a certes été engagé pour une durée déterminée, mais cette durée, de trois ans, est suffisante pour établir des comparaisons avec les chercheurs engagés pour une durée indéterminée.

20.

Compte tenu de ce qui précède, l'I.S.E. a engagé des chercheurs qui peuvent être considérés comme s'étant trouvés dans une situation comparable à celle de Madame R. aux échelons suivants.

- Monsieur D., engagé en 1985 à l'âge de 34 ans : échelon A/2/7.
- Monsieur L., engagé en 1985 à l'âge de 46 ans : échelon A/2/7.
- Monsieur F., engagé en 1985 à l'âge de 28 ans : échelon A/2/7.
- Monsieur M., engagé en 1986 à l'âge de 35 ans : échelon A/2/2 (barème indiqué dans la lettre de recrutement, confirmé par le montant : 95.000 BEF en juillet 1986 correspond au barème de l'échelon 2, de 94.600 BEF en janvier 1985).
- Monsieur A., engagé en 1988 à l'âge de 51 ans : échelon A/2/4.
- Madame R. , engagée en 1991 à l'âge de 38 ans : échelon A/2/4.
- Madame L., engagée en 1995 à l'âge de 43 ans pour une durée déterminée de quatre ans : échelon A/2/7.
- Monsieur T., engagé en 1996 à l'âge de 36 ans pour une durée déterminée de trois ans : échelon A/2/base.

La comparaison entre ces chercheurs fait apparaître des anomalies. Cependant Madame R. ne prouve pas qu'elles existent au préjudice des femmes.

Ainsi :

- Parmi les femmes comme parmi les hommes, la moitié des chercheurs a été engagée à des échelons moyens ou bas, et la moitié à des échelons supérieurs.
- Monsieur M. présente un curriculum vitae moins étoffé que Madame R. et il a été engagé deux échelons plus bas : cela paraît normal.
- Monsieur L. avait 8 ans de plus que Madame R. au moment de son engagement, et il a été engagé à un échelon nettement plus élevé, ce qui paraît normal.
- Monsieur A. présente un curriculum apparemment équivalent à celui de Madame R. au même âge. Par contre, il était beaucoup plus âgé lorsqu'il a été engagé. Il a pourtant obtenu le même barème que Madame R. , ce qui paraît anormal au préjudice d'un homme.
- Monsieur T. présente un curriculum vitae important également (dix années de recherche universitaires, notamment sur les syndicats) et il a été engagé à un âge proche de celui de Madame R. . L'échelon est cependant beaucoup plus bas. Il s'agit encore d'une anomalie au préjudice d'un homme.

- Monsieur F. a été engagé à 28 ans à un échelon supérieur (remarque qu'un grade 3 inférieur au grade 2 sera créé en 1996 pour les jeunes chercheurs) et Monsieur D. a été engagé à 34 ans au même échelon. Ils paraissent certes avoir bénéficié de conditions d'embauche très favorables (en particulier Monsieur F.). Cependant, la différence est au moins aussi frappante par rapport à Messieurs A. , T. et L., que par rapport à Mesdames R. et L..

En conclusion, il n'est pas prouvé que l'I.S.E. a établi une discrimination fondée sur le sexe, en ce qui concerne la rémunération des chercheurs au moment de l'embauche.

Madame R. n'a donc pas droit, à partir de septembre 1991, à une rémunération plus élevée que celle qu'elle a perçue.

### **B. Passage automatique de grade – Discrimination fondée sur le sexe, en ce qui concerne l'évolution de la rémunération**

21.

Madame R. demande que, au 1<sup>er</sup> janvier 1995, sa rémunération soit augmentée, de manière « automatique », c'est-à-dire par le seul effet de l'ancienneté et sans évaluation, de l'échelon le plus élevé du grade 2 (A/2/8) à l'échelon de base du grade 1 (A/1/base - passage de grade) et que au 1<sup>er</sup> janvier de chacune des années suivantes, sa rémunération soit augmentée d'un échelon (A/1/1, A/1/2, etc... - passage d'échelon).

Elle ne demande pas de saut, de plusieurs échelons au cours d'une seule année.

Pour statuer sur cette demande, il faut d'abord déterminer, si les règles applicables au contrat de travail entraînent ce passage de grade et ce passage d'échelon automatiques, par le seul effet de l'ancienneté. Si ce n'est pas le cas, et si l'I.S.E. a un pouvoir d'appréciation à cet égard, il faut examiner s'il a respecté le principe de l'égalité des rémunérations en exerçant ce pouvoir d'appréciation.

22.

Les parties s'accordent pour considérer que la promotion est automatique en ce qui concerne les échelons : chaque année les membres du personnel progressent d'un échelon au sein du même grade.

Elles divergent par contre en ce qui concerne le passage d'un grade à l'autre.

*Selon Madame R.* , le passage est automatique, à partir de l'échelon le plus élevé d'un grade considéré (en l'espèce A/2/8) à l'échelon de base du grade supérieur (en l'espèce A/1/base). Il existe aussi des promotions permettant de gravir plusieurs échelons, qui ne sont pas automatiques et qui se font sur la base d'une évaluation.

*Selon l'I.S.E.* au contraire, seule la promotion par échelons est automatique. La promotion de grade doit résulter d'une demande motivée ayant abouti à une décision de l'I.S.E. Il peut donc accorder ou refuser cette promotion de grade, selon l'expérience et les qualifications acquises par le travailleurs et ses responsabilités supplémentaires.

23

La convention collective du 30 avril 1985 dispose en son article 5 :

*« Il existe les catégories A, B, C et D (chercheurs, traducteurs et secrétaires, documentalistes et personnel administratif), chacune ayant deux grades, 2 et 1.*

*Critères pour l'intégration dans une catégorie ... La promotion est fonction :*

- *de l'ancienneté (promotion automatique),*
- *de l'expérience et qualifications supplémentaires acquises durant les années de services prestées à l'I.S.E.,*
- *des compléments et responsabilités supplémentaires.*

*Des promotions entre échelons et grades sont possibles »*

Ce texte ne distingue pas les promotions entre échelons d'une part, et les promotions entre grade d'autre part : les termes sont les mêmes. La phrase *« des promotions entre échelons et grades sont possibles »* traite de la même manière des promotion entre échelons et des promotions entre grades. Elle n'exclut pas la promotion automatique à l'ancienneté entre grades.

D'après les éléments produits par Madame R. , l'I.S.E. a effectivement appliqué une promotion automatique entre grades : tous les travailleurs, à l'exception de Madame R. et d'une traductrice / secrétaire après 1995, ont bénéficié d'une telle promotion automatique. Ces éléments sont très fiables, parce qu'ils émanent de tous les travailleurs, qu'ils ont été recueillis par un tiers (la délégation syndicale) dans l'optique d'une négociation collective et pas en vue d'assurer la défense de Madame R. dans le présent procès.

L'I.S.E. produit pour le contester d'une part des éléments postérieurs à 1995, date de sa prise de position dans le dossier de Madame R. . Ces éléments ne sont pas pertinents. Ils prouvent que l'I.S.E. a appliqué sa position de manière conséquente à partir de 1995, mais pas que cela a toujours été sa pratique jusqu'à cette date.

Il produit d'autre part une attestation de l'ancien directeur (en service jusque 1994) et du comptable extérieur, responsable du paiement des salaires, suivant lesquelles *« chaque passage de grade ou de catégorie d'un membre du personnel de l'I.S.E. s'est effectué sur la base d'une décision explicitée de (la part du directeur) »*. L'ancien directeur atteste en outre qu'il a chaque fois pris cette décision après une évaluation des prestations et des expériences

/qualifications supplémentaires acquises ou des compétences et responsabilités supplémentaire du membre du personnel concerné.

Il n'existe cependant pratiquement aucune trace écrite du processus de décision, rapporté par l'ancien directeur : l'I.S.E. ne produit qu'une seule lettre avant 1995. Encore cette lettre *annonce-t-elle* un changement de grade, sans référence à une *décision* de l'I.S.E.

Dans ces conditions, ces attestations de l'ancien directeur et du comptable ne suffisent pas à renverser la règle de la promotion automatique entre grades, qui résulte de la convention collective et qui est confirmée par l'ensemble des travailleurs. L'attestation du comptable extérieur n'est d'ailleurs pas pertinente : il est normal que ce dernier dispose d'une décision de l'employeur avant d'augmenter une rémunération.

Quant à Madame R. , elle n'a jamais reconnu l'existence de cette procédure d'évaluation. Elle a demandé d'augmenter sa rémunération (en commençant par solliciter un entretien, conformément aux règles de la courtoisie) sans envisager d'évaluation.

24.

*En conclusion*, l'I.S.E. devait augmenter automatiquement la rémunération de Madame R. , par le seul effet de l'ancienneté, pour la porter à l'échelon de base du grade 1 en 1995 (A/1/base). Ensuite, il devait lui reconnaître automatiquement un échelon de plus, chaque année (A/1/1 en 1996, A/1/2 en 1997 et A/1/8 en 1998).

25.

Tous les éléments du dossier indiquent que les promotions se produisent au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année (lettre de 1993 à Madame C. ; lettre de 1996 de Monsieur F. ; note de 1997 de Madame V. ; fax de 1998 de Madame D. ; Madame R. pensait accéder en janvier 1995 au grade 1 : conclusions principales de l'I.S.E., n° 37.934). L'I.S.E. doit par conséquent payer les rémunérations indiquées ci-dessus, à partir du 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée.

Les débats sont rouverts pour permettre aux parties de s'expliquer sur les montants.

A ce stade, il n'est pas nécessaire d'imposer des mesures d'instruction qui risqueraient de compliquer inutilement la mise en état de la cause. Les parties sont en mesure de déterminer la rémunération qui reste due, l'I.S.E. devant fournir les informations qu'il est seul à détenir ou qui sont peu accessibles (barèmes, indexations, primes, pécules de vacances etc.) ; il doit en effet collaborer à l'administration de la preuve.

L'ordre de grandeur de la régularisation est trop incertain pour justifier une condamnation provisionnelle à ce stade.

### **C. Licenciement pour raison inhérente à l'action en justice relative à la discrimination**

26.

Le travailleur qui introduit une action en justice tendant à revoir la rémunération sur base du principe de l'égalité des rémunérations, est protégé contre le licenciement par deux dispositions similaires : l'article 136 de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique et l'article 7 de la convention collective n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 décembre 1975.

Suivant ces deux articles, l'employeur qui intente une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la loi du 14 août 1978, relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la rémunération, (ou : à faire revoir la rémunération sur la base de la convention collective n° 25), ne peut mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette action.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié après l'intentement d'une action en justice et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement est coulé en force de chose jugée, c'est-à-dire que le jugement ne soit plus susceptible de recours ordinaire et notamment d'un appel.

Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail en violation des dispositions qui précèdent, le travailleur ou l'organisation des travailleurs à laquelle il est affilié demande la réintégration dans l'entreprise. La demande est faite par lettre recommandée à la poste dans les trente jours de la rupture sans préavis.

A défaut de réintégration, l'employeur doit payer au travailleur une indemnité égale à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois (ou, au choix du travailleur, au préjudice réellement subi par le travailleur).

27.

L'I.S.E. a licencié Madame R. pendant la période de protection. Le 6 novembre 1998, Madame R. avait en effet intenté l'action en paiement de la rémunération, sur la base du principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Aucune décision coulée en force de chose jugée n'avait été rendue.

Madame R. a demandé sa réintégration et l'I.S.E. l'a refusée.

L'I.S.E. doit donc prouver les motifs de licenciement, étrangers à cette action. Cette charge de la preuve entraîne que, en cas de doute, l'I.S.E. perd le procès et doit payer l'indemnité de licenciement.

Les motifs de licenciement, étrangers à l'action, ne doivent pas nécessairement être une faute commise par le travailleur. Le texte légal ne le prévoit pas. Ces motifs ne peuvent toutefois résider dans une appréciation subjective par

l'employeur du comportement du travailleur : il doit s'agir de motifs prouvés ou susceptibles de l'être. La seule affirmation que « la confiance est rompue » ne suffit pas.

Le résultat de l'action relative à la discrimination ne joue pas de rôle.

28.

La Cour du travail se rallie entièrement au jugement du 28 août 2001 du Tribunal du travail de Bruxelles, pour les motifs qu'il contient :

- Madame R. a répondu à tous les reproches qui lui ont été adressés, de manière complète et précise. En particulier, elle a répondu dans sa lettre du 9 octobre 1998 à chacun des points sur lesquels l'I.S.E. lui a demandé de s'expliquer dans sa note du 17 octobre 1998 ; elle a répondu dans ses lettres des 5 et 6 novembre 1998 à la lettre de l'I.S.E. du 29 octobre 1998.
- De tous les reproches formulés à l'encontre de Madame R. , aucun n'apparaît comme constituant une négligence ou un manquement professionnel. Il ne faut pas perdre de vue que Madame R. était un chercheur, et qu'à ce titre elle devait disposer d'une certaine latitude dans la proposition des projets et dans l'organisation de son travail. La demande qui lui a été faite, de communiquer ses recherches sous la forme de brouillons, n'a pas de sens pour un travail scientifique : il peut ne pas exister de version écrite utilisable, entre un plan et la rédaction du document.
- Si Madame R. a parfois exprimé son irritation, puis son amertume et son découragement, face aux remarques et aux questions répétées du directeur, il n'apparaît pas qu'elle ait fait preuve d'un manque d'égard ou d'un comportement susceptible d'entraîner son licenciement.
- Madame R. a été soumise à un système d'évaluation qui n'avait jamais été mis en œuvre auparavant à l'I.S.E. et auquel aucun des autres chercheurs de l'I.S.E. n'a été soumis. De surcroît, l'évaluation envisagée devait être l'œuvre du seul directeur, sans aucune procédure, regard extérieur, ni contrôle d'aucune sorte, alors que, dès l'arrivée de ce directeur (dans le cours de 1994), des tensions sont apparues avec Madame R. (sa lettre du 22 février 1995 à Madame R. ) lesquelles ne paraissent, à tout le moins, pas toutes devoir être imputées à la seule Madame R. (voir les réactions de la délégation syndicale tout au long des années 1995 à 1998).
- Les reproches d'ordre professionnel qui ont été adressés à Madame R. lui ont toujours été faits au moment où elle émettait des revendications.

En conclusion, au vu de l'ensemble de ces éléments, il apparaît qu'il n'y avait aucune raison objective sérieuse de licencier Madame R. , si ce n'est une raison inhérente à l'action en justice qu'elle a introduite en vue de faire reconnaître une discrimination fondée sur le sexe.

29.

Il résulte de ce qui précède que Madame R. a droit à l'indemnité forfaitaire équivalente à six mois de rémunération brute qu'elle demande.

Le jugement attaqué du 28 août 2001 doit être confirmé.

**POUR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL**

Statuant contradictoirement :

Joint les causes inscrites au rôle général sous les n°s 37.934 et 42.424.

Dans la cause n° 37.934, dit l'appel de Madame R. recevable et fondé dans la mesure suivante.

Réforme le jugement du 1<sup>er</sup> septembre 1998 du Tribunal du travail du Bruxelles.

Faisant droit à nouveau,

Dit pour droit que l'association internationale INSTITUT SYNDICAL EUROPEEN doit payer à Madame R. la différence entre la rémunération qu'il lui a effectivement payée, et celle correspondant aux échelons et grades suivants, et qu'il doit en outre payer les intérêts de retard calculés sur le net, au taux des intérêts légaux à partir de l'échéance des rémunérations :

- A partir du 1<sup>er</sup> janvier 1995 : l'échelon de base du grade 1 dans la catégorie A des chercheurs(A/1/base),
- A partir du 1<sup>er</sup> janvier 1996 : l'échelon 1 du grade 1 dans la catégorie A des chercheurs (A/1/1),
- A partir du 1<sup>er</sup> janvier 1997 : l'échelon 2 du grade 1 dans la catégorie A des chercheurs (A/1/2),
- A partir du 1<sup>er</sup> janvier 1998 : l'échelon 3 du grade 1 dans la catégorie A des chercheurs (A/1/3).

Déboute Madame R. de sa demande pour le surplus.

Rouvre les débats, afin de permettre aux parties de s'expliquer sur les montants dus.

Fixe la date de la réouverture des débats à l'audience publique du 22 février 2005 à 14 heures 30.

Dans la cause n° 42.424, dit l'appel de l'I.S.E. recevable mais non fondé.

Confirme le jugement du 28 août 2001 du Tribunal du travail du Bruxelles.

Evoquant, dit que la demande relative au système d'épargne de l'I.S.E. n'a plus d'objet aujourd'hui.

Réserve les dépens.

Ainsi jugé et prononcé à l'audience publique de la quatrième chambre de la Cour du Travail de Bruxelles en date du dix-neuf octobre deux mille quatre où étaient présents :

M. DELANGE, Conseiller

Y. GAUTHY, Conseiller social au titre d'employeur,

R. CARLIER, Conseiller social au titre d'employé qui, par ordonnance prise ce jour a été désigné en remplacement de Madame PIMPURNIAUX, Conseiller social au même titre qui, ayant assisté aux débats et participé au délibéré en cette cause, se trouve légitimement empêchée d'assister au prononcé du présent arrêt,

M. BAUDUIN, Greffier.

M. BAUDUIN R. CARLIER Y. GAUTHY M. DELANGE