

## Une fin de mission d'intérim pour raison de grossesse, jugée discriminatoire

**Une travailleuse a gagné son procès au tribunal du Travail. Son contrat intérimaire, avec un CDI à la clé, s'est brusquement interrompu quand elle a annoncé officiellement sa grossesse à l'entreprise cliente de la société d'intérim qui l'employait. Cette rupture de contrat a été jugée discriminatoire en raison du sexe et du critère assimilé qu'est la grossesse.**

Le 12 mars 2020, le tribunal du Travail de Nivelles a déclaré Andreina, victime de discrimination en raison de sa grossesse. En effet, sa mission comme intérimaire s'était soudainement interrompue peu de temps après avoir annoncé officiellement qu'elle était enceinte. Elle avait pris la précaution d'envoyer un courrier recommandé, avec accusé de réception, sur le conseil d'une juriste de l'IEFH<sup>1</sup>.

En effet, elle avait contacté l'organisme public suite à deux autres problèmes survenus à l'embauche. Bien qu'elle n'était pas légalement tenue de le faire, Andreina avait préféré informer être enceinte de 2 mois, considérant que c'était plus honnête. Malgré de bons entretiens, cela s'était soldé par un refus d'embauche.

C'est ainsi que lors de cette troisième entrevue, elle a tu sa grossesse afin de décrocher une mission d'intérim en vue d'un CDI chez un grossiste de prêt-à-porter, The Cotton Group, qui demandait une candidate parlant espagnol, français, anglais et allemand. Alors qu'elle donnait pleine et entière satisfaction à son employeur et à sa société cliente, une compétence supplémentaire est venue s'ajouter, quelques jours après l'annonce officielle de sa grossesse : la société The Cotton Group réclamait maintenant que la travailleuse parle aussi italien. Pourtant, l'entreprise ne pouvait ignorer qu'Andreina ne parlait pas cette langue.

Andreina a donc vu sa mission intérim écourtée, sa promesse de CDI envolée et, cerise sur le gâteau, elle a même dû former sa remplaçante.

En principe, nous privilégions, en accord avec le ou la plaignant.e, la négociation. Dans ce cas, Andreina voulait faire de la discrimination dont elle a été victime à plusieurs reprises, un exemple. Elle a donc directement porté plainte au tribunal du Travail, en accord avec la CLCD, l'IEFH, le service juridique du SETCa et leur avocate.

La personne qui se dit discriminée doit avancer quelques éléments de preuve mais c'est ensuite à l'employeur de démontrer qu'il n'a pas discriminé. La discrimination à l'embauche est souvent difficile à

---

<sup>1</sup> Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes



prouver mais dans le cas d'Andreina, elle a pris soin de réaliser des enregistrements des différentes conversations et entretiens avec son employeur et le donneur d'ordre. Les enregistrements ont été reconnus comme preuve recevable par le tribunal du Travail, sachant qu'il n'y avait ni provocation ni violation de la vie privée des personnes enregistrées.

Le donneur d'ordre quant à lui n'a jamais été en mesure de prouver que le licenciement n'avait aucun lien avec la grossesse de la plaignante.

Andreina a bien été reconnue victime de discrimination et a été indemnisée à hauteur de 6 mois de rémunération brute. L'employeur n'a pas fait appel du jugement.