

Le licenciement fondé sur les incapacités de travail antérieures jugé non discriminatoire

Le 03 août 2018

Réglementation

Le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a récemment jugé que le licenciement d'un travailleur, qui était fondé sur un taux d'absentéisme trop élevé, n'était pas discriminatoire.

Le Tribunal examine le régime de protection, institué par la loi « antidiscrimination », concernant le critère de l' « état de santé actuel ou futur ».

Les faits

Une entreprise, grossiste en viandes, procède au licenciement d'un travailleur ouvrier. Le licenciement est justifié, notamment, par « l'absentéisme excessif » du travailleur.

Ce dernier, se référant à ce motif (repris sur son formulaire C4), estime être victime d'un traitement défavorable, fondé sur son état de santé, constitutif de discrimination.

Il assigne dès lors l'entreprise devant les juridictions du travail, postulant l'octroi de l'indemnité de protection prévue par la loi « antidiscrimination » du 10 mai 2007.

La décision

Le Tribunal examine la portée du critère de l'« état de santé actuel ou futur », protégé par la loi précitée et en l'espèce invoqué par le travailleur.

Il ressort des travaux préparatoires de la loi que le législateur a notamment entendu protéger, par ce critère, le travailleur atteint d'une maladie dégénérative, dont le diagnostic existe au moment de l'embauche, mais dont l'évolution, à ce moment, ne rend pas le candidat inapte à l'exercice de la fonction.

En l'espèce, la situation du travailleur, certes problématique, ne correspond pas à cette hypothèse.

Le fait d'invoquer, à l'appui du licenciement, le taux d'absentéisme élevé du travailleur, ne permet dès lors pas de présumer l'existence d'une discrimination.

Pour le surplus, le Tribunal relève que le travailleur était apte à exercer son travail, au moment du licenciement, et que l'employeur ne disposait d'aucune information sur son état de santé actuel ou futur.

Que retenir

Par cette décision, le Tribunal opère une lecture littérale de la loi « antidiscrimination » : l'état de santé « passé » ne constitue pas, en tant que tel, un critère protégé.

Le licenciement du travailleur, fondé sur ses absences passées (pour cause de maladie), est dès lors ici jugé non discriminatoire.

Ce jugement s'inscrit dans un courant jurisprudentiel récent (not. C. trav. Bruxelles, 17 janvier 2017, R.G. n° 2015/AB/291 ; C. trav. Liège, 18 juillet 2017, R.G. n° 2016/AL/484), qui valide l'invocation de l'état de santé passé d'un travailleur à titre de motif du licenciement.

Source : Trib. trav. franc. Bruxelles, 14 juin 2018, R.G. n° 17/3212/A, inédit (jugement définitif).

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,
dans le secteur privé et le secteur public.
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be