

Discrimination au travail : le cancer peut être considéré comme un handicap

Le 19 mars 2018

Réglementation

Dans un arrêt du 20 février 2018, la Cour du travail de Bruxelles considère que le cancer est susceptible d'être qualifié de "handicap", critère protégé en vertu de la réglementation anti-discrimination.

Cette qualification implique que l'employeur avait l'obligation de mettre en place des mesures d'aménagement raisonnables, en faveur de la travailleuse malade.

1. Les faits

Une travailleuse, exerçant la fonction de vendeuse au sein d'un magasin, est en incapacité de travail en raison d'un cancer qui lui a été diagnostiqué.

Au terme d'une absence de longue durée, justifiée par le traitement de sa maladie, la travailleuse sollicite auprès de l'employeur une reprise progressive du travail. Tant son médecin traitant que le médecin conseil de sa mutuelle jugent cette reprise du travail possible.

Sans répondre à la demande, l'employeur licencie cependant la travailleuse, avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

La travailleuse conteste son licenciement, qu'elle estime discriminatoire. En réponse, la société invoque différents motifs visant à justifier sa décision : engagement d'une nouvelle vendeuse, avant la demande de reprise du travail et impossibilité d'occuper les deux travailleuses pour un même poste, évolution et élargissement des tâches relevant de la fonction durant son absence, requérant une remise à niveau trop importante, etc.

La travailleuse décide de porter le différend devant les juridictions du travail.

2. Décision de la Cour du travail

La Cour examine tout d'abord si le cancer, dont a souffert la travailleuse, peut être considéré comme un "handicap" au sens de la réglementation antidiscrimination.

Suivant la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne, le handicap se définit comme : « *une maladie curable ou incurable qui entraîne une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs et si cette limitation est de longue durée (...)* ».

En l'espèce, la Cour estime que la maladie de la travailleuse peut être qualifiée de "handicap", relevant notamment :

- que la maladie l'a écartée du travail pour une longue durée (plus de 21 mois) ;
- que cette absence nécessitait, pour elle, de suivre une formation en vue d'être à nouveau apte à exercer son travail ;
- que le formulaire C4 mentionnait, à titre de motif précis du chômage, une absence de travail adapté "*pour cette travailleuse*", reconnaissant qu'il existait donc du travail adapté.

Dans un second temps, la Cour constate que l'employeur n'a pas adopté de mesures d'aménagement raisonnables, en vue de permettre à la travailleuse une reprise du travail. Selon la Cour, des mesures telles qu'un rythme de travail adapté ou le suivi d'une formation permettant de s'accommoder des conséquences du handicap ne représentaient nullement une "charge déraisonnable" pour l'employeur, et auraient donc dû être proposées à la travailleuse.

La Cour constate encore :

- qu'à tout le moins, l'employeur aurait dû solliciter l'intervention du conseiller en prévention-médecin du travail, dans le cadre de la reprise du travail progressive de la travailleuse ;
- que l'employeur dispose de 14 magasins en tout, ce qui aurait dû lui permettre de confier un travail adapté à la travailleuse ;
- que, sur base des comptes annuels publiés par la société, la situation financière de l'employeur était bonne.

En conclusion, la Cour considère que les éléments apportés par la travailleuse permettent, à suffisance, de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur son handicap. L'employeur est en défaut de renverser cette présomption. L'employeur aurait, également, dû adopter des mesures d'aménagement raisonnables à son égard, ce qu'il s'est abstenu de faire. Enfin, aucune "exigence professionnelle et déterminante" n'autorisait l'employeur à ne pas traiter la travailleuse de la même façon qu'un travailleur "valide".

La Cour condamne par conséquent la société au paiement de dommages et intérêts, fixés forfaitairement à six mois de rémunération, par application de l'article 18 de la loi antidiscrimination.

Que retenir :

Cette décision est inédite en ce que, pour la première fois, une juridiction du travail belge considère qu'un cancer peut constituer un "handicap".

Conformément à la jurisprudence belge, l'absence d'intention de discriminer n'est pas un motif de justification admissible : la seule connaissance du handicap suffit pour que l'employeur soit tenu de mettre en place des mesures d'aménagement raisonnables.

Faute de mettre en place de telles mesures (en l'espèce, une reprise progressive du travail, moyennant des adaptations du rythme de travail et des formations adaptées), l'employeur s'expose aux sanctions prévues par la réglementation antidiscrimination.

Source : C. trav. Bruxelles, 20 février 2018, R.G. n° 2016/AB/959.

Pour plus d'informations à ce sujet, contactez votre avocat chez Sotra

**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