

Bruxelles, le 6 décembre 2006



**Discrimination à l'embauche
sur base de l'état de santé :
première décision de justice rendue à Bruxelles
favorable à une victime**

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme se réjouit du fait que, pour la première fois, le tribunal du travail de Bruxelles a, le 30 novembre dernier, rendu une ordonnance reconnaissant la discrimination à l'embauche basée sur l'état de santé en vertu de la loi anti-discrimination du 25 février 2003.

Une ergothérapeute engagée dans un home, dans le cadre d'un contrat de remplacement, exerce sa fonction en donnant entière satisfaction à son employeur pendant deux ans. La place qu'elle occupe devenant définitivement vacante, elle pose sa candidature afin d'obtenir un engagement à durée indéterminée. Malheureusement, sa candidature est refusée et, lors d'un entretien individuel, la directrice du home lui signifie que la raison de ce refus est clairement liée à son état de santé. La candidate est épileptique. Interpellée par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, la responsable explique, en outre, par écrit, que la candidate refusée a manqué de franchise à l'égard de son employeur puisqu'elle n'a pas jugé utile de l'informer de son état de santé.

Considérant que le refus d'embauche de l'ergothérapeute constitue une discrimination sur base de l'état de santé, le Centre a demandé au tribunal du travail de Bruxelles de mettre fin à celle-ci. Le jugement rendu marque une étape importante dans la lutte contre la discrimination basée sur l'état de santé de manière générale.

En effet, le tribunal rappelle qu'un travailleur n'a aucune obligation d'informer son (futur) employeur de la maladie ou du handicap dont il est atteint. Car, ces éléments relèvent du droit au respect de sa vie privée sauf si l'exercice de la fonction risque de porter atteinte à la sécurité du travailleur, de ses collègues ou de tiers.

Le tribunal rappelle également que c'est au médecin du travail, dans le respect du secret professionnel, qu'il revient d'indiquer s'il estime le travailleur apte à remplir la fonction concernée. Or, dans le cas présent, après avis du médecin du travail, il n'était pas établi que l'état de santé de la candidate constituait un danger pour quiconque.

Enfin, le tribunal a estimé que le manque de franchise reproché à la candidate quant à sa maladie constituait un fait suffisant pour présumer qu'elle avait été discriminée à l'embauche sur base de son état de santé. Par ce biais et pour la première fois en droit du travail, il est fait application du mécanisme introduit dans la loi du 25 février 2003 facilitant la preuve de la discrimination. Ce dernier oblige l'auteur des faits à prouver qu'il n'a pas discriminé, ce que la direction du home n'a pu faire en l'occurrence.

Pour le CECLR, le rappel de ces principes dans un jugement est fondamental pour tous les candidats travailleurs qui présentent des problèmes de santé actuels ou potentiels.

Afin de dépasser la portée symbolique de ce jugement et obtenir un dédommagement pécuniaire, il appartient aujourd'hui à la victime, toujours sans emploi, d'introduire une nouvelle procédure judiciaire.