

Nouvelle victoire dans la lutte contre les discriminations !

Un travailleur reconnu victime de discrimination liée au handicap

L'employeur condamné à payer une indemnité

En refusant d'engager Monsieur XD comme moniteur en raison de son handicap, une auto-école a été condamnée pour discrimination par le tribunal du Travail de Liège. La société devra verser une indemnité équivalente à 3 mois de rémunération au candidat éconduit.

Rétroactes

En février 2014, Mr XD envoie sa candidature par mail à la société d'auto-école « Liberté ». Après un échange de mails avec l'employeur, il est convoqué pour un entretien d'embauche.

Quelques jours après cet entretien, XD reçoit le mail suivant de la part de l'employeur :

« Après notre entretien, j'ai bien réfléchi et malheureusement, ton profil physique pour le travail de moniteur auto-école dans mon entreprise ne me convient pas. As-tu déjà pensé à perdre du poids ? Je pense que c'est un handicap pour ce travail. Bonne continuation dans ta recherche. »

Monsieur XD, affilié à la Centrale Générale FGTB du Brabant wallon, n'accepte pas cette décision. Il s'adresse à la Cellule Lutte Contre les Discrimination (CLCD), sa centrale syndicale ainsi qu'à Unia (le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme).

En août 2014, une réunion est organisée afin de tenter une conciliation. Elle réunit l'employeur, Unia et la CLCD qui, pour l'occasion, représente la Centrale professionnelle et son affilié, Mr XD.

Durant cette rencontre, l'employeur met en avant des éléments comme : le statut recherché (indépendant) ou le fait que le candidat devait être expérimenté... (Des arguments absents dans les échanges de mails).

L'employeur invoque également des éléments réglementaires dont l'espace dont doit disposer le conducteur du véhicule (l'apprenant). Pourtant, XD n'a jamais été invité à s'asseoir dans un véhicule. Par ailleurs, si un problème d'espace avait été constaté, des solutions auraient pu être envisagées, comme la mise à disposition d'un véhicule plus grand (c'est la notion « d'aménagement raisonnable », présente dans la loi anti-discrimination). Unia fait remarquer à l'employeur que la loi anti-

discrimination, sur base du critère du handicap, est ici d'application. A la fin de l'entrevue, la proposition suivante est faite à l'employeur :

1. Reconnaissance des faits et présentation d'excuses à Mr XD
2. Engagement, pour le futur, dans la lutte contre les discriminations (sur base d'une proposition de l'employeur via le règlement de travail, par le suivi d'une formation ou par la rédaction d'une charte...)
3. Indemnisation raisonnable du préjudice subi par Mr XD, en tenant compte du fait que la loi anti-discrimination prévoit une indemnisation forfaitaire correspondant à 6 mois de rémunération brute.
4. Si la proposition est acceptée, Unia s'engage à diffuser, sur son site internet, la situation et la solution apportée (de manière anonymisée), à titre exemplatif/pédagogique.

L'employeur n'a pas donné une suite favorable à ces propositions. L'affaire a donc été portée devant le tribunal du Travail de Liège.

Devant la justice

Monsieur XD est défendu par l'avocat désigné par la Centrale générale FGTB. Unia est également représenté comme partie intervenante volontaire.

Dans son jugement du 26 juin 2016, le tribunal a reconnu l'auto-école comme étant coupable de discrimination à l'égard de X.D. sur base du handicap, de la caractéristique physique et du refus d'aménagement raisonnable. L'employeur est condamné à payer à la victime une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération brute ainsi qu'au paiement des indemnités de procédure.

L'employeur a fait appel de ce jugement et la cour du Travail, dans sa décision d'octobre 2017, a ramené l'indemnité de 6 à 3 mois.

En effet, la cour du Travail a réduit l'indemnisation à 3 mois de rémunération car, au moment des faits, Mr XD ne disposait pas du « brevet 3 », qui était un des critères d'engagement. Pourtant l'employeur connaissait la situation avant de rencontrer XD pour l'entretien d'embauche, celui-ci l'en avait informé et lui avait signalé qu'il passait son examen pour ce brevet en mars 2014.

Malgré la réduction de la peine, le jugement rendu en appel ne remet pas en question la culpabilité de l'employeur en matière de discrimination.

Monsieur XD était déterminé à obtenir une reconnaissance de la discrimination et une indemnisation raisonnable du dommage, c'est qui est finalement le cas.

L'arrêt de la Cour du travail de Liège est donc une victoire dans la lutte contre les discriminations et en particulier dans la lutte contre les discriminations dont sont victimes les personnes handicapées. Mais

le combat reste important. En effet, le taux d'emploi des personnes handicapées est nettement inférieur à celui des travailleurs en général.

A noter

La notion de handicap doit être entendue comme visant une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et entravant la participation de la personne à la vie professionnelle (directive 2000/78 visant à combattre certaines discriminations)