

# Discrimination de travailleurs sur base de leur état de santé : Méfiez-vous du Facteur Bradford

---

Cellule Lutte Contre les Discriminations ■ Août 2015

Le « Facteur Bradford » est un outil qui permet aux employeurs d'analyser l'absentéisme des travailleurs. Il met davantage l'accent sur la fréquence des absences plutôt que sur la durée de celles-ci. Les secrétariats sociaux en vantent le mérite aux employeurs.

Et vous ? En avez-vous déjà entendu parler ? Est-il appliqué dans votre entreprise ? En avez-vous déjà été la cible ?

**La méthode de calcul du Facteur ou Coefficient Bradford est très simple :**

*Nombre de jours d'absence sur l'année multiplié par la fréquence au carré.*

Quelques exemples :

Nombre des absences \* nombre de jours \* (fréquence)<sup>2</sup>

1 absence de 10 jours :  $(1 * 10 * 1^2) = 10$

5 absences de 2 jours :  $(5 * 2 * 5^2) = 250$

10 absences d'un jour :  $(10 * 1 * 10^2) = 1000$

## Pourquoi un tel Facteur ?

L'absentéisme considéré comme étant le plus « perturbant » pour les employeurs est constitué d'absences fréquentes et de courtes durées.

La méthode de calcul proposée par le Facteur Bradford, met clairement l'accent sur la fréquence des absences, mais son utilisation va beaucoup plus loin.

## Comment est-il utilisé ? Dans quelles entreprises ?

### Avec quelles conséquences pour les travailleurs ?

Le facteur Bradford est appliqué dans certaines entreprises, tant dans le secteur public que dans le secteur privé marchand ou non marchand. Son utilisation est très variée et dépend de l'employeur.

Au sein du Service public de Wallonie (SPW), par exemple, il est présenté comme un simple outil statistique pour détecter les éventuels problèmes, sans sanction à la clef. Néanmoins, des craintes peuvent exister car, si l'outil est utilisé d'une certaine manière aujourd'hui, qu'en sera-t-il demain lorsque les « décideurs » auront une autre vision de la « gestion des ressources humaines ». Toutes les données récoltées pour de « simples » statistiques seront alors à leur disposition.

Dans le privé, dans le secteur du métal par exemple, l'employeur peut aller jusqu'au licenciement pur et simple du travailleur qui aura dépassé le seuil fatidique déterminé pour l'entreprise et cela même si toutes ses absences ont été couvertes par un certificat médical, et que le travailleur a été soumis au contrôle médical imposé par l'employeur sans qu'aucune fraude n'ait été constatée.

Entre ces deux types d'utilisation du Facteur Bradford, on trouve des variantes comme : l'employeur qui organise la compétition entre les services sur base du Facteur et qui ensuite impose une forme d'obligation de résultats en contraignant chaque service à baisser le taux d'absentéisme. Ce système casse non seulement la solidarité entre les différents services d'une entreprise mais également celle entre les travailleurs d'une même équipe.

Autre exemple d'utilisation abusive : un employeur du non-marchand a même tenté d'introduire ce principe dans le règlement de travail.

La gestion du personnel visant à faire baisser la fréquence de l'absentéisme et à faire la chasse aux « profiteurs » (terme utilisé par certaines sociétés de consultance vantant les mérites du facteur Bradford), peut même s'accompagner « d'entretiens d'absentéisme » organisé au retour du travailleur absent.

Dans ce cas de figure, on est face à une procédure perverse mise en place pour mettre encore un peu plus sous pression le travailleur et qui n'est en aucune façon une aide pour lui. Les entretiens effectués ont davantage pour but de le culpabiliser et non pas de rechercher une solution afin de lui éviter toute rechute. En aucun cas, l'employeur ne recherchera la véritable cause de l'absence du travailleur. La méthode semble plutôt utilisée pour se débarrasser à bon compte d'un « maillon faible ».

Désormais, l'utilisation du Facteur Bradford dans les méthodes managériales devient de plus en plus courante, comme le signalent les représentants des travailleurs. Les secrétariats sociaux vendent même à leurs clients des applications permettant d'automatiser le calcul de ce « Facteur ». Comme évoqué plus haut, dans certains cas, l'employeur tente d'imposer son application systématique en en faisant un point du règlement de travail comme si cela relève de la législation et que c'est incontournable.

## Une application qui n'a pourtant pas de valeur légale

En janvier 2013, la cour du travail de Bruxelles a tranché dans un cas de licenciement pour « absences répétées ayant gravement perturbé l'organisation du travail ». L'employeur s'était précisément basé sur le Facteur Bradford pour justifier le renvoi de la travailleuse mais il a été condamné pour licenciement abusif.

Après avoir rappelé les principes en vigueur, la Cour du Travail de Bruxelles a en effet considéré comme abusif le licenciement de la travailleuse au motif que l'employeur n'apporte pas la preuve de lien entre les absences de la travailleuse (dont le nombre n'était pas anormal) et leur impact sur l'organisation de l'entreprise. De plus, précise la Cour, le « coefficient Bradford » n'est pas pertinent comme moyen de preuve de la désorganisation.

L'intérêt de cette décision est qu'elle rejette catégoriquement le « coefficient Bradford » comme moyen de preuve dans le cadre d'un licenciement basé sur l'absentéisme d'un travailleur, d'autant qu'en l'espèce, ce coefficient est utilisé à mauvais escient alors qu'il est censé être un outil pour s'attaquer au cause de l'absentéisme et est donc censé « aider » le travailleur.

Par ailleurs, la loi anti discrimination de 2007 interdit de traiter différemment un travailleur sur base de son état de santé ou d'un handicap. Si l'état de santé ou le handicap le nécessite, il y a obligation pour l'employeur de mettre en place les aménagements nécessaires. Une entreprise qui

licencie un travailleur sur base du fait qu'il est trop souvent absent sur base de son état de santé, contrevient donc clairement à la loi de 2007 anti discrimination.

La réglementation anti discrimination précise qu'une différence de traitement (ici le licenciement) sur base de l'état de santé et/ou du handicap dans le cadre des relations de travail est constitutif d'une discrimination si elle ne peut être justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but ne sont pas appropriés et nécessaires (si sur base de l'état de santé) ou par une exigence professionnelle essentielle et déterminante (si sur base du handicap).

Le fait pour l'employeur de licencier quiconque dépasse un certain quota d'absence est problématique eu égard à la réglementation anti discrimination dans la mesure où l'employeur devrait procéder à l'analyse au cas par cas et évaluer, pour chaque situation, s'il existe une justification objective et raisonnable permettant de licencier un travailleur. La désorganisation d'un service pourrait constituer une justification légitime mais il convient encore de vérifier concrètement si les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires. Pour évaluer la proportionnalité d'une distinction de traitement, il y a notamment lieu de se demander si des mesures alternatives au licenciement n'auraient pas pu être prises.

A cet égard, voici plusieurs décisions de jurisprudence qui vont dans ce sens :

- La Cour du travail de Bruxelles a considéré dans un arrêt du 30 novembre 2011 que le licenciement d'un travailleur en raison d'absence pour maladie et de l'absence de régularité corrélative de ses services constituait une discrimination sur base de l'état de santé (C. trav. Brux., 30 nov. 2011, Chron. D.S., 2013, p. 185).  
<http://www.diversité.be/cour-du-travail-bruxelles-30-novembre-2011>
- Par ailleurs un jugement du tribunal du travail d'Anvers du 3 septembre 2009 a considéré que dans une situation où « un chauffeur de bus est licencié par son employeur, car il est régulièrement absent pour cause de maladie », il s'agit d'une discrimination sur base de l'état de santé. Selon le juge bien que l'argument de l'employeur – offrir un service de qualité aux voyageurs – peut être considéré comme un objectif légitime, il n'en demeure pas moins que lorsqu'il apparaît que ce chauffeur a réalisé davantage de remplacements qu'il n'a dû être remplacé, le test de pertinence n'est alors plus valable.  
<http://www.diversité.be/tribunal-du-travail-anvers-3septembre-2009>

Il incombe dès lors à l'employeur de démontrer qu'il n'avait pas d'autre choix que le licenciement du travailleur, à défaut de quoi il se rend coupable de discrimination.

Par ailleurs, ce licenciement peut également constituer une distinction de traitement sur base du handicap qui pourrait aussi être analysé comme un refus d'aménagement raisonnable. En effet, la réglementation anti discrimination précise qu'un refus de procéder à des aménagements raisonnables en faveur d'une personne victime d'une atteinte physique, mentale ou psychique et risquant d'entraver durablement la participation de la personne concernée à la vie professionnelle est constitutif d'une discrimination.

La Cour du travail d'Anvers a, dans son arrêt du 23 avril 2010, dit pour droit qu'en vertu de la réglementation anti discrimination et conformément à l'arrêt Chacón Navas, « *les limitations physiques, même définitives, d'une nettoyeuse ne peuvent être considérées comme une force majeure mettant fin de plein droit au contrat de travail, lorsque l'employeur a parfaitement la possibilité de maintenir la travailleuse au travail moyennant une légère modification de la répartition des tâches entre les nettoyeuses ou la mise à la disposition d'un instrument de travail adapté* ».

Par ailleurs, le président de la Cour du travail de Liège a cité cet arrêt de la Cour de travail d'Anvers et a considéré, dans son arrêt du 25 octobre 2011, qu'est « *incomplète la décision qui constate une inaptitude médicale par rapport à la fonction sans indiquer qu'aucun aménagement n'est possible ou encore sans examiner préalablement la possibilité de reclassement (et donc de changement de fonction)*. »

## Commentaires

En tentant de faire croire - parce qu'ils appliquent la règle de la même manière à tous ou qu'il s'agit d'un règlement qui s'impose aux entreprises - que les travailleurs n'ont aucun recours contre les réprimandes ou les licenciements liés à l'application de la « méthode Bradford », les employeurs tiennent un discours erroné. Dans la situation où la loi anti discrimination peut être invoquée, un dédommagement pourrait même être réclamé auprès de l'employeur.

Il serait indispensable, dans les entreprises où une délégation est en place, de refuser l'utilisation du facteur Bradford. Il faut le dénoncer auprès des travailleurs en expliquant tous les tenants et les aboutissants de ce système qui conduit à l'exclusion des travailleurs après que l'entreprise en ait usé et abusé.

Aujourd'hui, les conditions de travail se dégradent. Chômage de masse et concurrence entre travailleurs; allongement de la carrière avec la pension à 67 ans ; obligation d'être de plus en plus rentable et productif sous peine de délocalisation... Les travailleurs et travailleuses subissent de plein fouet la pression du système libéral.

Le bien-être des travailleurs est sacrifié par les employeurs sur l'autel du profit maximal... Tout doit « rouler » sans accroc. Pour garder le système bien huilé (et donc rentable), le travailleur malade n'a pas sa place. L'utilisation du Facteur Bradford par le management et la volonté d'en faire un instrument contraignant constituent un des exemples de cette nouvelle vision de la santé au travail... Le travailleur n'est plus vu comme un être humain mais comme une machine qui, si elle montre des signes de faiblesse, doit être jetée et remplacée. Seule la solidarité entre les travailleurs et la dénonciation de cette vision du monde du travail peut casser ce cercle vicieux et redonner un peu d'humanité aux relations de travail.