

## TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIÈGE

Division Liège ' 6 2016!



### Répertoire

#### EN CAUSE:

W., né le (...), domicilié à (...).

Partie demanderesse représentée par Madame B. (...), déléguée au sens de l'article 728 alinéa 3 du code judiciaire, porteuse de procuration écrite.

#### CONTRE :

La SPRL (...), dont le siège social est établi à (...).

Partie défenderesse comparissant par Maître C. (...) à 4000 LIEGE, (...).

#### PROCEDURE

Vu les lois sur l'emploi des langues en matière judiciaire;

Vu les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le (...) et notamment la requête introductive d'instance déposée au greffe le (...);

Vu les conclusions des parties;

Vu les dossiers des parties ;

Vu le dossier constitué par Monsieur l'Auditeur du Travail;

Entendu le représentant du demandeur et le conseil de la défenderesse en leurs dires, moyens et explications à l'audience publique du (...);

Vu l'avis verbal de Madame P. (...), Substitut de l'Auditeur du Travail, donné après la clôture des débats le (...), les parties n'ayant pas répliqué;

#### 1. La demande

Par requête du (...), Monsieur W. (...) sollicite la condamnation de la défenderesse à lui payer six mois de rémunération à titre d'indemnité pour discrimination à l'embauche.

## 2. Recevabilité

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux,

## 3. Les faits

Le requérant est infographiste.

A ce titre, consultant les annonces d'emploi, il découvre courant (...) une annonce de la défenderesse laquelle recherche un infographiste pour un emploi à temps partiel.

Il y postule le (...) et y annexe son CV.

Par retour, il reçoit un e-mail du même jour par lequel le gérant de la défenderesse déclare :

« comme vous êtes de la famille imprimerie W. (...), vous ne serez jamais engagé chez moi, ce sont des gens malhonnêtes. L'honnêteté d'une famille et d'un nom se juge à tous ses membres »

## 4. Discussion

4.1. Le requérant estime avoir été l'objet d'une discrimination directe sur base de ses origines sociales et de sa naissance laquelle, à l'évidence, ne peut être justifiée par un objectif légitime et proportionné.

4.2. La défenderesse, pour sa part, estime que le refus d'embauché ne peut s'analyser comme une discrimination sur base de l'origine sociale, le critère de l'appartenance à une famille ne rencontrant pas le critère légal.

4.3. Madame l'Auditeur, en son avis verbal, rappelle que le but des lois anti discrimination est de ne pas traiter différemment des personnes dans des situations similaires or le requérant a manifestement été discriminé en raison de son nom de famille, critère qui fait partie de l'origine sociale.

2.

## 5. Décision du Tribunal

La loi du 10 mai 2007 «tendant à lutter contre certaines formes de discrimination» vise à créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur certains critères dits «critères protégés» (articles 2, 3 et 51 de la loi).

Cette loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce qui concerne, entre autres, les relations de travail (articles 4,1° et 5,52, de la loi anti-discrimination).

Le principe de l'interdiction de discrimination s'applique à l'ensemble de la relation de travail, depuis le recrutement jusqu'au licenciement.

Dans les matières qui relèvent du champ d'application de la loi, toute forme de discrimination est interdite (article 14 de la loi antidiscrimination).

Il convient ici de noter que la loi anti-discrimination distingue entre deux notions : la distinction - notion neutre - et la discrimination - distinction qui ne peut pas être légitimée et qui est donc prohibée.

Au sens de la loi anti-discrimination, la notion de discrimination englobe la discrimination directe et la discrimination indirecte.

La loi anti-discrimination interdit la discrimination fondée sur 13 critères (article 4,4° de la loi anti-discrimination).

Parmi ces critères « protégés » se trouve la « naissance » et « l'origine sociale ».

Toute distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires (article 7 de la loi).

Dans le domaine des relations de travail, il existe une possibilité limitée de justifications de distinction directe fondée sur 4 critères protégés: la distinction doit être justifiée par des exigences professionnelles «essentielles et déterminantes» (article 8 de la loi). La naissance ou l'origine sociale n'en font pas partie.

Le juge doit examiner pour chaque situation concrète si une caractéristique donnée forme une exigence professionnelle essentielle et déterminante<sup>1</sup>

Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (articles 27 et 28 de la loi anti- discrimination).

Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autre, mais pas exclusivement :

- les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personne partageant un critère protégé ;
- les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

La personne qui s'estime victime d'une discrimination doit invoquer des comportements ou des faits concrets et clairement définis de personnes identifiables, desquelles il est possible d'inférer qu'il y a bel et bien discrimination.

Diverses affirmations décousues et une déclaration « sur l'honneur » de la personne qui s'estime victime de discrimination ne suffisent pas<sup>2</sup>.

S'agissant d'une discrimination directe, le travailleur doit prouver son appartenance à un groupe déterminé, la comparabilité de sa situation avec celle d'un travailleur qui n'appartient pas à ce groupe, ainsi que la différence de traitement, il y a alors renversement de la charge de la preuve<sup>3</sup>.

Dans un arrêt du 16 juin 2009, la Cour du Travail de Bruxelles a jugé que le travailleur devait démontrer l'existence d'éléments permettant de présumer un lien étroit entre les critères protégés et les licenciements ; elle estime que pour qu'il y ait discrimination, il faut que le licenciement soit fondé essentiellement sur le critère protégé<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Compendium social, 2013-2014, tome 2, n°2198, p.117

<sup>2</sup> Prés.Trib.Trav. d'Oudenaarde, 5 juin 2008, TGR, 2008, p.316

<sup>3</sup> C.Trav. Brux., 13 nov 2012, RG n°2011/AB/613

<sup>4</sup> C.Trav. Brux. 16 juin 2009, Chron. D.S., 2010, p.19

3.

En cas de discrimination directe, le renversement de la charge de la preuve est acquis dès que le travailleur apporte la preuve de son appartenance à un groupe déterminé (selon le sexe, l'âge, l'origine ethnique...), pour autant qu'il démontre la comparabilité de sa situation avec celle d'un travailleur n'appartenant pas à ce groupe et de la différence de traitement<sup>5</sup>

#### 5.4.2. Application

En l'espèce, le requérant démontre ne pas avoir pu bénéficier que l'on envisage même sa candidature du fait de son appartenance à une famille particulière.

Il s'agit d'une discrimination directe laquelle n'est pas susceptible de justification.

L'action est fondée.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal statuant contradictoirement, Sur avis

conforme du Ministère Public, Dit l'action recevable et

fondée,

Condamne la SPRL (...) à payer à Monsieur W. (...) 1 euro à titre provisionnel du chef d'indemnité pour discrimination,

Ordonne à cette dernière de produire, conformément à l'article 877 du Code Judiciaire, dans les 30 jours suivants la notification du présent jugement conformément à l'article 880 du Code Judiciaire, les éléments de la rémunération afférente à l'offre d'emploi litigieuse,

Réserve la demande d'astreinte,

Réserve le surplus de la demande et les dépens,

Renvoie la cause au rôle.

<sup>5</sup>voy. les exemples cités par M. DE VOS, «De Bouwstenen van het discriminatie recht in de arbeidsverhoudingen na de wet bestrijding discriminatie », in *De Wet Bestrijding Discriminatie in de praktijk*, Intersentia, M. DE VOS et E. BREMS (eds), p. 89

Jugé par:

Mr V. P., Juge président la Chambre,  
Mr H., Juge social au titre d'employeur,  
Mr F., Juge social au titre d'employé,  
qui ont assisté aux débats de la cause et prononcé en langue française à l'audience publique de la 9ème chambre du Tribunal du Travail de Liège - division Liège, le DIX NOVEMBRE DEUX MILLE SEIZE, par Mr F. V. P., Président de la Chambre,

assistés de M., Greffier.