

Licenciement discriminatoire ? Une charge de la preuve « plus légère » mais néanmoins présente



Mrs. Aurore Guérît

Associate

aurore.guerit@younity.be

Par un arrêt rendu le 18 décembre 2018, la Cour du travail de Bruxelles rappelle la première ligne directrice devant être suivie en cas d'invocation d'un comportement discriminatoire dans le chef de l'employeur.

En effet, la Cour a eu à juger de la situation d'un travailleur qui estimait son licenciement discriminatoire sur la base de l'âge, en raison du fait qu'il avait été licencié à 55 ans et qu'il ne pouvait souscrire à la motivation de son licenciement. Le travailleur n'était cependant pas en mesure d'avancer davantage de faits/circonstances qui auraient permis d'établir un lien entre son licenciement et son âge.

Or, bien que la loi du 10 mai 2007 visant à lutter contre certaines formes de discrimination offre un régime de preuve « allégé » pour le travailleur s'estimant victime de discrimination, la présomption d'une situation discriminatoire n'en est pas pour autant automatique.

Le mécanisme de preuve est, pour rappel, le suivant : si le travailleur invoque, devant une juridiction, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur un critère protégé par la loi (dans le cas d'espèce, l'âge), il revient à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Le terme « invoque » repris dans la loi n'est pas davantage commenté par celle-ci. La Cour du travail se réfère donc utilement à un arrêt de la Cour constitutionnelle afin d'avoir connaissance de l'étendue de ce que doit démontrer la personne s'estimant victime de discrimination :

- **La victime doit tout d'abord prouver des faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Suivant cet arrêt, les faits ne doivent donc pas simplement être avancés mais doivent bien être démontrés. En effet, la Cour constitutionnelle précise que les faits invoqués ne bénéficient pas d'une force probante particulière. Le juge doit apprécier leur justesse conformément au droit commun ;**
- **Les faits dont question doivent être suffisamment solides et pertinents. Il ne suffit donc pas qu'une personne établisse qu'elle a été l'objet d'un traitement moins favorable. Elle doit prouver les faits qui semblent montrer que ce traitement défavorable s'est produit pour des motifs illicites (à savoir, en raison d'un critère protégé par la loi) ;**
- **Lesdits faits doivent pouvoir être attribués spécifiquement à l'auteur de la distinction ;**
- **Le juge conserve pour le surplus la liberté d'appréciation nécessaire.**

Se basant sur ces enseignements, la Cour du travail de Bruxelles conclut que les éléments avancés doivent pouvoir spécifiquement être ramenés à un fondement discriminatoire et ce, de manière concrète. Or, le travailleur licencié se contente d'invoquer le fait qu'il a été licencié en raison de ses 55 ans et pour des motifs qu'il n'accepte pas.

Il n'est dès lors pas en mesure de rapporter la preuve d'un élément fort et pertinent qui permettrait de laisser présumer que son licenciement est intervenu en raison de son âge.

Cet arrêt nous permet ainsi de rappeler que, bien que la charge de la preuve en matière de discrimination soit allégée pour la personne qui s'en prétend victime, cela ne signifie aucunement que la simple invocation de faits prétendument discriminatoires par le travailleur suffit à renverser la charge de la preuve dans le chef de l'employeur.