

23/348/A

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT DU 15 NOVEMBRE 2024

Division de Mouscron

En cause de :

**CENTRE INTERFEDERAL POUR L'EGALITE DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE
RACISME ET LES DISCRIMINATIONS (UNIA), B.C.E. 0548.895.779,
Place Victor Horta, 40 bte 40, 1060 BRUXELLES,**

partie demanderesse, représentée par Maître D. CASTIAUX, avocat au barreau du brabant wallon ;

Contre :

E. C. SA, B.C.E. (...), (...),

partie défenderesse, représentée par Maître L. ROMAN loco Maître B. SALEMBIER, avocat au barreau de Tournai ;

En présence de :

L. S. J. , N.N. (...), (...),

partie intervenante volontairement, représentée par Maître J. HARDY, avocat au barreau du brabant wallon ;

Le tribunal du travail du Hainaut, division de Mouscron, après en avoir délibéré, prononce le jugement suivant :

I. Procédure

La procédure s'est déroulée en langue française, en application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le tribunal a entendu les conseils des parties en leur plaidoirie à l'audience publique du 18 octobre 2024.

Le dossier sur la base duquel le tribunal a statué contient les principaux éléments suivants :

- la requête contradictoire et les pièces y annexées adressées au greffe par recommandé et reçues au greffe le 22 mai 2023 ;
- la requête en intervention volontaire de Monsieur L. S. reçue au greffe le 30 mai 2023 ;
- les convocations sur base de l'article 1034sexies du Code judiciaire, envoyées aux parties pour l'audience publique du 15 septembre 2023 ;
- la convention de mise en état déposée par les parties à l'audience publique du 15 septembre 2023 et l'ordonnance prononcée à la même date en application de l'article 747, § 1" du Code judiciaire, arrêtant les dates d'échanges des conclusions des parties et fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 18 octobre 2024 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 9 octobre 2023 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 18 décembre 2023 ;
- les conclusions principales de monsieur L. S. reçues au greffe le 18 décembre 2023 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 13 février 2024 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 19 avril 2024 ;
- les conclusions de synthèse et le dossier de pièces de la partie défenderesse reçus au greffe le 17 mai 2024;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse et de Monsieur L. S. reçu au greffe le 2 octobre 2024.

II. Objet de la demande et position des parties

Aux termes de sa requête introductive d'instance adressée au greffe par recommandé et reçue au greffe le 22 mai 2023, UNIA sollicite :

- de déclarer la présente requête recevable et fondée ;
- de dire pour droit que la SA E. C. s'est rendue coupable, aux dépens de Monsieur L., d'une discrimination directe sur base du critère protégé de l'âge dans le domaine des relations de travail en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, prohibée par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;
- de condamner la SA E. C. à réparer le dommage qu'elle a subi du fait de cette discrimination par le paiement d'une somme provisionnelle d'1€ ;
- de condamner la SA E. C. au paiement des frais et dépens de l'instance, en ce comprise l'indemnité de procédure ;
- l'exécution provisoire du jugement.

Aux termes de ses conclusions additionnelles et de synthèse (pièce 14 du dossier de procédure) reçues au greffe le 19 avril 2024, UNIA chiffre son dommage à 5.000 €.

Elle fait notamment valoir que :

- elle établit valablement l'existence de faits qui permettent de présumer que Monsieur L. a bien été victime d'une discrimination fondée sur le critère de l'âge ; ceci ressort de la chronologie des faits, des termes employés pour motiver son évincement et de l'aveu extra judiciaire de l'employeur quant au critère d'âge pris en compte pour l'exclure du processus d'engagement ; la partie défenderesse ne prouve pas l'absence de cette discrimination ;
- elle subit un dommage du fait de la discrimination et est fondée à en postuler la réparation.

Aux termes de ses conclusions de synthèse reçues au greffe le 17 mai 2024 (pièce 15 du dossier de procédure), la partie défenderesse sollicite :

- de dire les demandes d'UNIA et de Monsieur L. recevables mais non fondées ;
- d'en débouter UNIA et Monsieur L. ;
- de condamner UNIA et Monsieur L. aux entiers frais et dépens de l'instance en ce comprise l'indemnité de procédure fixée à 1.800 €.

Elle fait notamment valoir que :

- le dossier répressif a été classé sans suite alors que la plainte était basée tant sur le critère de l'origine ethnique et/ou couleur de peau que sur base de l'âge ; il y a lieu de prendre en compte l'ensemble des constatations faites par les inspecteurs sociaux qui démontrent qu'elle ne s'est pas focalisée sur le critère de l'âge ; le classement sans suite au motif de charges insuffisantes démontre qu'il ne peut être retenu une quelconque présomption de discrimination ;
- le critère de l'âge n'a pas été déterminant pour l'engagement du travailleur au poste de statisticien ; l'évaluation de l'âge de Monsieur L. n'était pas difficile sur base du CV ; ce n'est donc pas après l'avoir rencontré que la discrimination au niveau de l'âge se serait faite ; la première candidate qui s'était proposée avait également fini ses études en 1993 ; si elle ne s'était pas rétractée, le poste n'aurait pas été vacant ;
- la première offre ne faisait aucunement référence à un critère d'âge ; un profil très intéressant s'est présenté et il a été décidé de lui faire passer prioritairement un test ;
- indépendamment de la réponse de la DRH, l'ensemble du dossier et la chronologie des faits démontrent que la candidature retenue n'a pas été faite au détriment de Monsieur L. sur base d'un critère discriminatoire ;
- Monsieur L. était dans la liste des candidats à auditionner et il l'a été ; l'entretien du 8 juin 2018 avec Monsieur D. a été déterminant au point qu'il est décidé de soumettre, dans un premier temps, celui-ci au test ; si ce test n'avait pas été concluant, les autres candidats y auraient été soumis ; vu le caractère concluant du test, elle a préféré l'engager tout de suite pour éviter de le perdre ;
- le terme junior n'est pas interdit dans les offres d'emploi dès lors que cette mention peut viser à attirer des candidats ayant moins d'expérience ;
- seule la comparaison des entretiens initiaux l'a conduit à porter son choix sur Monsieur D. ; il ne peut y avoir d'aveu extra-judiciaire ; il ne peut être question que d'imprécision et de légèreté dans le mode de communication ;
- si une indemnisation forfaitaire devait être octroyée, elle doit être limitée à 3 mois de rémunération ; Monsieur L. n'aurait pas été retenu dès lors qu'un autre candidat s'est manifesté et répondait aux attentes notamment de la maison-mère.

Aux termes de ses conclusions principales reçues au greffe le 18 décembre 2023 (pièce 12 du dossier de procédure), Monsieur L. S. sollicite :

- de déclarer son action recevable et fondée ;
- d'ordonner la communication par la SA E. C. des informations relatives à la rémunération pour l'attribution d'un emploi de Statisticien analyste ;
- de dire pour droit que la SA E. C. s'est rendue coupable à son préjudice d'une discrimination directe sur base du critère protégé de l'âge dans le domaine des relations de travail en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, prohibée par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;
- de condamner la SA E. C. au paiement de la somme provisionnelle de 19.236,81€ brut équivalente à six mois de rémunération calculée sur base du barème 1A catégorie de fonction D conformément aux dispositions de la CCT du 9 juin 2016 conclue au sein de la CP n° 200 « auxiliaire pour employés » en réparation du préjudice subi pour le dommage matériel et moral ;
- de condamner la SA E. C. au paiement des frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure ;
- l'exécution provisoire du jugement.

Elle fait valoir qu'elle s'en réfère expressément aux moyens et arguments développés par UNIA.

A l'audience du 18 octobre 2024, le conseil de Monsieur L. a déclaré renoncer à sa demande d'ordonner la communication par la SA E. C. des informations relatives à la rémunération prévue en contrepartie de l'emploi de Statisticien analyste et a signalé que le montant de 19.236,81 € réclamé à titre provisionnel l'est à titre définitif.

III. Décision

1. Faits de la cause tels qu'ils résultent des pièces des parties :

La SA E. C. est une société active dans la gestion et le rachat de créances non bancaires.

Elle décide de procéder au recrutement d'un employé statisticien analyste.

Le processus n'aboutit pas dès lors que Madame D. se ravise au moment de l'offre d'engagement (pièce 1.18 d'UNIA et de Monsieur L. S.).

Le 17 avril 2018, E. C. ouvre un nouveau recrutement au même poste en rajoutant aux connaissances requises la connaissance de deux programmes informatiques, et ce via son site internet et le site du FOREM (pièce 1.18 d'UNIA et de Monsieur L. S.).

Le 24 avril 2018, Monsieur L. S. introduit sa candidature qui est constituée d'un courrier de motivation et de son curriculum vitae (pièce 1.24 d'UNIA et de Monsieur L. S.).

Le 22 mai 2018, E. C. adresse une offre d'emploi aux universités UCL et ULB en adaptant le profil recherché « pour le recrutement au niveau universitaire — profil junior sans condition d'expérience » (pièce 1.18 d'UNIA et de Monsieur L. S.).

Par courriel du 28 mai 2024, Monsieur L. S. est contacté par E. C. pour un entretien (pièce 1.27 d'UNIA et de Monsieur L. S.). Le rendez-vous pour un entretien est pris le 30 mai 2018.

Le 28 mai 2018, un sieur D. introduit sa candidature au poste de statisticien analyste auprès de la SA E. C. (pièces 1.18 et 1.26 d'UNIA et de Monsieur L. S.) suite à l'annonce du 22 mai 2018.

L'entretien du 30 mai 2018 de Monsieur L. S. se tient en présence de Madame H., responsable des ressources humaines. Il lui est annoncé qu'il recevra un questionnaire pour réaliser un assessment.

Monsieur D. est convoqué pour être auditionné le 8 juin 2018.

Le même jour, la SA E. C. informe Monsieur L. S. qu'elle n'a pas retenu sa candidature au motif que « le profil recherché a été revu et vous ne correspondait plus à celui-ci... » (pièce 1.54 d'UNIA et de Monsieur L. S.).

Par mail du même jour, Monsieur L. S. s'adresse à la SA E. C., ayant constaté que le profil demandé pour le poste était resté le même sur son site internet, et l'invite à reconsidérer sa position en l'interrogeant sur ce qui a motivé le refus d'embauche (pièce 1.54 d'UNIA et de Monsieur L. S.).

Selon E. C., le 11 juin 2018, la maison-mère soumet Monsieur D. à un test de compétence qui s'avère concluant.

Le 26 juin 2018, Monsieur D. est engagé.

En juillet 2018, Monsieur L. S. introduit un signalement de discrimination auprès d'UNIA, pensant d'abord que le refus de sa candidature est en lien avec ses origines et/ou sa couleur de peau.

Par courriel du 13 juillet 2018, UNIA interpelle la SA E. C. afin de notamment connaître les motifs du refus de candidature (pièce 3a d'UNIA et de Monsieur L. S.).

Par courriel du 16 juillet 2018, la SA E. C. répond au courriel d'UNIA en indiquant que le profil avait été revu et qu'elle privilégiait alors un profil junior (pièce 3 b d'UNIA et de Monsieur L. S.).

A la question d'UNIA de savoir ce qu'elle entend par « profil junior », elle répond par mail du 19 juillet 2018 que « un profil junior est âgé de moins de 30 ans et a +/- 2 années d'expérience » (pièce 3 d d'UNIA et de Monsieur L. S.).

Le 17 octobre 2018, Monsieur L. S. introduit une déclaration écrite auprès d'UNIA pour constater une discrimination sur base de son apparence physique, sa couleur de peau et sur base de son âge, et demande d'être soutenu dans sa démarche.

Le 29 octobre 2018, une demande d'enquête est ensuite introduite par UNIA auprès de la Direction générale du contrôle des lois sociales — Direction Tournai (pièce 1.14 d'UNIA et de Monsieur L. S.).

L'enquête pénale est ensuite diligentée au sein de l'Auditorat du travail de Mons — bureau pénal, qui clôture le dossier sans suites en 2022 (pièce 1 d'UNIA et de Monsieur L. S.).

Par courrier du 19 juillet 2022, UNIA s'adresse à nouveau à la SA E. C. en lui indiquant que la différence de traitement sur base de l'âge de Monsieur L. S. ne lui semblait pas justifiée (pièce 4 d'UNIA et de Monsieur L. S.).

UNIA adresse une requête au greffe par recommandé, laquelle est reçue le 22 mai 2023.

Le 30 mai 2023, Monsieur L. S. fait intervention volontaire.

2. Quant à discrimination :

La Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail a pour objet, aux termes de son article 1", d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en oeuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement.

L'article 2.1 de la Directive définit le « principe de l'égalité de traitement » comme « l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1" », l'article 2.2 précisant ce qui suit : « Aux fins du paragraphe 1:

a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1er;

b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que:

i) cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ou que

ii) dans le cas des personnes d'un handicap donné, l'employeur ou toute personne ou organisation auquel s'applique la présente directive ne soit obligé, en vertu de la législation nationale, de prendre des mesures appropriées conformément aux principes prévus à l'article 5 afin d'éliminer les désavantages qu'entraîne cette disposition, ce critère ou cette pratique ».

Suivant son article 3 c), cette Directive « s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne:

c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération ».

La Belgique a transposé cette Directive par l'adoption de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Cette loi interdit toute forme de discrimination fondée sur l'un des critères protégés — à savoir l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale, l'article 14 précisant que « la discrimination s'entend de :

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;
- un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée».

La loi différencie, en son article 4, 6° à 9°, la « distinction » de la « discrimination », qui est une distinction qui ne peut être justifiée. Ces notions sont définies comme suit : « 6° distinction directe : la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

7° discrimination directe : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

8° distinction indirecte : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés;

9° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II ».

La loi prévoit que l'employeur peut dans certaines limites justifier des distinctions directes ou indirectes.

L'article 7 prévoit que :

« 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 ».

Toutefois, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou un handicap ne peut être justifiée que par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes (article 8 §1er).

L'article 8 §2 définit l'exigence professionnelle essentielle et déterminante comme :

- une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et ;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante (article 8 §3).

Les justifications dans le cadre des distinctions indirectes sont organisées par l'article 9 qui précise : « Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte,

- à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires; ou,
- à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place ».

La loi du 10 mai 2007 organise des dispositifs de protection, dont la possibilité pour la victime de réclamer une indemnisation à l'auteur de la discrimination qui équivaut à une indemnité forfaitaire égale à six mois ou trois mois de rémunération ou à une indemnité qui couvre la réalité du préjudice à charge pour la victime d'en démontrer l'étendue (article 18).

Enfin, l'article 28 de la loi du 10 mai 2007 organise un partage de la charge de la preuve entre les parties, dans le cadre d'une demande fondée sur cette loi :

- il appartient dans un premier temps au demandeur d'invoquer des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés ;
- si de tels faits sont invoqués, il appartiendra alors au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.

A ce sujet, il faut encore préciser qu'aux termes de l'article 28 §§ 2 et 3 de la loi, «

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement : 1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou 2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence ;

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement : 1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable ».

Cette règle de partage de la preuve, qui existait déjà dans la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination, n'est pas comme telle une invention du législateur belge mais trouve son origine dans différentes directives européennes (voir notamment article 4 de la directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination sur le sexe, article 8 de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, article 10 de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, article 9 de la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et des services).

A l'occasion d'une autre directive visant l'égalité de traitement (directive 2006/54 du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)), il a été souligné dans le cadre du 30ème considérant que :

«L'adoption de règles relatives à la charge de la preuve joue un rôle important en ce qui concerne la possibilité de mettre effectivement en oeuvre le principe de l'égalité de traitement. Comme la Cour de justice l'a affirmé, il convient donc de prendre des dispositions de telle sorte que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse dès qu'il existe une apparence de discrimination, sauf pour les procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance nationale compétente. Il y a toutefois lieu de préciser que l'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte demeure de la compétence de l'instance nationale concernée, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales. En outre, il revient aux États

membres de prévoir, quel que soit le stade de la procédure, un régime probatoire plus favorable à la partie demanderesse».

La difficulté de la personne s'estimant victime d'une discrimination d'apporter la preuve requise a déjà donné lieu à de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne :

- Ainsi, celle-ci a souligné que lorsqu'il s'agit de juger si une mesure constitue une discrimination directe, il appartient à la juridiction de tenir compte de l'ensemble des circonstances pertinentes de l'affaire, dont notamment la circonstance que la personne à qui une discrimination était reprochée s'était abstenue de produire certaines preuves à la demande de la juridiction (CJUE, Affaire *Chez*, 16 juillet 2015, C-83/14) ;

- Dans le cadre d'une autre affaire dans laquelle une personne s'estimait victime d'une discrimination à l'embauche en raison de son sexe, de son âge et de ses origines ethniques, la Cour de justice de l'Union européenne a par ailleurs précisé ce qui suit en ses attendus 46 et 47:

« Les articles 8, paragraphe 1, de la directive 2000/43, 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78 et 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54 doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne prévoient pas le droit, pour un travailleur alléguant de façon plausible qu'il remplit les conditions énoncées dans un avis de recrutement et dont la candidature n'a pas été retenue, d'accéder à l'information précisant si l'employeur, à l'issue de la procédure de recrutement, a embauché un autre candidat. Toutefois, il ne saurait être exclu qu'un refus de tout accès à l'information de la part d'une partie défenderesse peut constituer l'un des éléments à prendre en compte dans le cadre de l'établissement des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Il incombe à la juridiction de renvoi, en prenant en considération toutes les circonstances du litige dont elle est saisie, de vérifier si tel est le cas dans l'affaire au principal » (DUE, Affaire *Meister*, 19 avril 2012, C-415/10).

Plus récemment, la Cour de justice a prononcé un arrêt concernant une travailleuse s'estimant victime d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe, dont l'attendu 56 met en évidence qu'il convient d'apprécier avec une certaine souplesse les preuves de l'apparence d'une discrimination à apporter:

« Eu égard, notamment, à la nécessité d'assurer l'effet utile de l'article 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54, cette disposition doit être interprétée, ainsi que l'a relevé M. l'avocat général au point 63 de ses conclusions, en ce sens qu'elle permet à un travailleur s'estimant lésé par une discrimination indirecte fondée sur le sexe d'étayer une apparence de discrimination en se fondant sur des données statistiques générales concernant le marché du travail dans l'État membre concerné, dans le cas où il ne saurait être attendu de l'intéressé qu'il produise des données plus précises relatives au groupe de travailleurs pertinent, celles-ci étant difficilement accessibles, voire indisponibles » (CJUE, Affaire *Schuch-Ghannadan*, C-274-18).

Les auteurs de la proposition de loi ayant donné lieu à la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination ont justifié la règle de partage de la preuve par la position de faiblesse dans laquelle se trouve la victime de la discrimination par rapport à l'auteur de l'acte (Proposition de loi tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Session de 2001-2002, Document législatif n°2-12/15, p. 2). Ainsi que mentionné lors des travaux parlementaires ayant abouti aux lois antidiscrimination du 10 mai 2007, "chacune des trois lois comportent un chapitre identique relative au renversement de la charge de la preuve. A dire vrai, il s'agit davantage d'un "partage de la charge de la preuve". Au plaignant, il appartiendra de produire des faits ou tout autre élément de preuve susceptibles de faire naître une présomption de discrimination (*prima facie* case; au défendeur, il appartiendra alors de renverser cette présomption. Ainsi compris, ce partage de la charge de la preuve a reçu le flat de la Cour d'arbitrage (arrêt 157/2004, pt 8.84)

Ainsi que mentionné par les textes de lois proposés, ce partage de la charge de la preuve a vocation à s'appliquer à toute procédure juridictionnelle visant à la mise en oeuvre desdites lois — en ce compris les procédures ordinaires menées devant les juridictions civiles et les procédures menées devant le Conseil d'Etat, à l'exception des procédures pénales.

Les faits et autres éléments de preuve susceptibles de faire naître la présomption de discrimination peuvent être de toute nature. Les textes proposés, dans la lignée de la loi du 25 février 2003, en

mentionnent deux, à titre exemplatif: les statistiques et les tests de situation" (Chambre des représentants de Belgique, Projet de loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, Doc 51,2722/001,pp. 5 et 6).

La Cour constitutionnelle a également relevé ce qui suit dans un arrêt 17/2009 du 12 février 2009 (considérant B93.3):

"A cet égard, il convient avant tout de constater qu'il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Par conséquent, elle doit démontrer que le défendeur a commis des actes ou a donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires. La charge de la preuve incombe dès lors en premier lieu à la victime (notamment Doc. part., Chambre, 2006-2007, DOC 51-2720/009, p. 72).

Les faits avancés doivent être suffisamment graves et pertinents. Il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites. Pour ce faire, elle peut par exemple démontrer que sa situation est comparable à celle d'une personne de référence (article 30, § 2, 2*, de la loi anti-racisme, article 28, § 2, 2*, de la loi générale anti-discrimination et article 33, § 2, 2*, de la loi « genre »), c'est-à-dire une personne qui n'est pas caractérisée par un des motifs mentionnés dans les lois attaquées et qui est traitée différemment par le défendeur.

Les faits précités ne peuvent toutefois avoir un caractère général, mais doivent pouvoir être imputés spécifiquement à l'auteur de la distinction. Dès lors que, selon les dispositions attaquées, les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes caractérisées par un des motifs mentionnés dans les lois attaquées font naître une présomption de discrimination directe (article 30, § 2, 1*, de la loi anti-racisme, article 28, § 2, 1*, de la loi générale anti-discrimination et article 33, § 2, 1*, de la loi « genre »), cette récurrence doit exister dans le chef de ces personnes.

doit en être de même pour les faits qui peuvent faire présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un des motifs mentionnés dans les lois attaquées.

ne suffit pas de démontrer sur la base de statistiques qu'un motif apparemment neutre lèse des personnes caractérisées par un motif mentionné dans les lois attaquées. Il faut démontrer en outre que le défendeur était conscient de cette situation. Les données statistiques doivent par ailleurs satisfaire à certaines exigences de qualité pour que le juge puisse en tenir compte (...).

En l'espèce, alors même qu'E. C. qualifie le poste à pourvoir comme étant « recherché et rare sur le marché » et dispose, au 24 avril 2018, de plusieurs candidatures, dont celle de Monsieur L. S. , elle ne le contacte pas et ne convient d'aucun entretien.

Elle préfère étendre sa recherche de candidats en adressant, le 22 mai 2018, une offre d'emploi aux universités UCL et ULB en adaptant le profil recherché « pour le recrutement au niveau universitaire — profil junior sans condition d'expérience » (pièce 1.18 d'UNIA et de Monsieur L. S.).

Cette chronologie constitue un élément sérieux de la présomption de l'existence d'une discrimination liée à l'âge, E. C., s'étant rendue compte, à la lecture de son CV, de l'âge de Monsieur L. S. .

Cette analyse est confortée par les éléments suivants :

- Monsieur L. S. n'a jamais reçu le questionnaire pour les tests techniques après l'entretien du 30 mai ; rien ne le justifie ;
- Monsieur L. S. a été écarté le 8 juin 2018, soit le jour même de l'entretien avec Monsieur D. alors même que ce dernier n'a été soumis à aucun test de compétences techniques ; E. C. s'est donc privée de disposer d'une comparaison entre candidats par le biais d'une analyse approfondie de leurs compétences techniques respectives ; rien à l'exception du critère de l'âge ne permet de comprendre pour quel motif le candidat D. serait jugé tellement intéressant qu'il ait été décidé d'exclure immédiatement Monsieur L. S. sans aucun test technique par aucun candidat ;
- la terminologie employée pour l'annonce du motif de rejet de la candidature de Monsieur L. S. :

- * Le profil recherché a été revu et vous ne correspondiez plus à celui-ci, étant précisé que la seule modification réside dans un profil junior ;
- * la précision par E. C. qu'un profil junior est âgée de moins de 30 ans.

Le classement sans suite par l'auditorat du travail n'empêche pas le tribunal d'examiner les éléments du dossier répressif et de conclure à l'existence de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination basée sur l'âge et qu'E. C. ne renverse pas.

Il est donc dit pour droit que la SA E. C. s'est rendue coupable, au détriment de Monsieur L. S. d'une discrimination directe sur base du critère protégé de l'âge dans le domaine des relations de travail en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi.

La partie défenderesse est donc condamnée à réparer le dommage subi par UNIA évalué ex aequo et bono à 2.500 €.

Monsieur L. S. sollicite la condamnation de la SA E. C. à la somme brute de 19.236,81 € équivalente à six mois de rémunération en réparation du préjudice subi pour le dommage matériel et moral.

La base de calcul de ce montant n'est pas contestée.

La partie défenderesse ne démontre pas que le traitement litigieux défavorable aurait également été adopté en l'absence de discrimination.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,
STATUANT CONTRADICTOIREMENT,

Dit la demande recevable et fondée ;

Dit pour droit que la SA E. C. s'est rendue coupable au préjudice de Monsieur L. S. J. d'une discrimination directe sur base du critère protégé de l'âge dans le domaine des relations de travail en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, prohibée par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;

Condamne la SA E. C. à payer à :

- UNIA des dommages et intérêts évalués ex aequo et bono à 2.500 € pour réparer le dommage qu'elle a subi du fait de cette discrimination ;
- Monsieur L. S. J. une indemnité, sur base de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007, évaluée à 19.236,81 € ;

Condamne, en application de l'article 1017 alinéa 1 du Code judiciaire, la SA E. C. aux frais et dépens de l'instance liquidés à 1.650 € en faveur d'UNIA et à 1.650 € en faveur de Monsieur L. S. J. ;

Dit qu'il n'y a pas lieu à déroger à l'article 1397 du Code judiciaire.

Ainsi rendu et signé par la deuxième chambre du Tribunal du Travail du Hainaut, division de Mouscron, composée de :

Géraldine PIETTE, juge président la deuxième chambre ;
Marc GILLIEAUX, juge social au titre d'employeur ;
Virginie FARVACQUE, juge social au titre d'employé
Virginie SCHUDDINCK, greffier

Et prononcé en audience publique de la deuxième chambre du tribunal précité, le 15 novembre 2024, par Géraldine Piette, juge, présidant la deuxième chambre, avec l'assistance de Virginie Schuddinck, greffier.