

DO 2016201717328

Vraag nr. 1589 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Véronique Caprasse van 03 juli 2017 (Fr.) aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel:

Discriminatie op het werk op grond van gezondheid (MV 18588).

Een supermarkt heeft onlangs toegangskaarten voor een pretpark geschonken aan haar werknemers die geen ziekteverlof genomen hadden in de loop van het jaar.

Mensen namen aanstoot aan deze aanpak en de pers bracht dit verhaal naar buiten. Unia heeft op eigen initiatief een dossier geopend en zal de onderneming opheldering vragen. Ik heb nochtans de indruk dat dit geen alleenstaand geval is. Ik ken persoonlijk een dienstenchequebedrijf dat een premie heeft toegekend aan de werknemers die niet ziek geweest zijn in de loop van het voorbije jaar.

DO 2016201717328

Question n° 1589 de madame la députée Véronique Caprasse du 03 juillet 2017 (Fr.) au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur:

Les discriminations au travail sur la base de la santé (QO 18588).

Une grande surface a distribué récemment des entrées pour un parc d'attraction à ses travailleurs qui n'avaient pas pris de congé maladie durant l'année.

Cette démarche a choqué, elle a été relayée par la presse. Unia a ouvert un dossier d'initiative et compte interpeller l'entreprise. Ce cas ne me paraît pourtant pas isolé. Je connais personnellement une agence de titres-services, qui a accordé une prime aux travailleurs qui n'ont pas été malades au cours de l'année écoulée.

De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (artikelen 3 en 4) verbiedt nochtans duidelijk elke discriminatie op basis van de huidige of toekomstige gezondheidstoestand. De directeur van Unia bevestigt echter dat er vaak wordt gediscrimineerd op basis van de vroegere gezondheidstoestand, zoals blijkt uit de gevallen die ik net heb genoemd.

1. Kunt u een exact beeld van de situatie schetsen?

2. Kan een onderneming werknemers belonen die niet ziek zijn geweest?

3. Kan de gezondheidstoestand ook een rol spelen in ernstigere omstandigheden? Ik denk bijvoorbeeld aan de sollicitatiegesprekken voor de handhaving van de tewerkstelling die een belangrijke financiële groep op dit moment voert om de personeelsleden te selecteren die in dienst zullen mogen blijven.

Antwoord van de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel van 24 augustus 2017, op de vraag nr. 1589 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Véronique Caprasse van 03 juli 2017 (Fr.):

In deze zaak is er sprake van een direct onderscheid op basis van een "huidige of toekomstige gezondheidstoestand".

Er is pas sprake van directe discriminatie wanneer dit onderscheid niet kan gerechtvaardigd worden.

Overeenkomstig de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, is er slechts een mogelijkheid tot rechtvaardiging wanneer het directe onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Uiteraard zijn enkel de hoven en rechtbanken bevoegd om zich over het bestaan van een eventuele discriminatie uit te spreken, rekening houdende met de rechtvaardiging die door diegene die het verschil in behandeling heeft ingesteld, aangevoerd wordt.

Evenwel moet voor ogen worden gehouden dat een werknemer die ziek is, afwezig is wegens omstandigheden onafhankelijk van zijn wil.

De werkgever moet ervoor zorgen dat hij geen onverantwoorde druk uitoefent op zijn werknemers om te presteren.

Een dergelijke houding zou inderdaad presentisme kunnen uitlokken, een situatie waarbij werknemers toch komen werken hoewel ze ziek zijn.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (articles 3 et 4) est pourtant claire en ce qu'elle interdit les discriminations basées sur l'état de santé actuel ou futur. Or, le directeur d'Unia confirme que les discriminations sur l'état de santé passé sont fréquentes, comme en attestent les cas que je viens de vous citer.

1. Pourriez-vous nous éclairer sur ce qu'il en est exactement?

2. Une entreprise peut-elle récompenser des travailleurs qui n'ont pas été malades?

3. L'état de santé pourrait-il aussi être pris en compte dans des circonstances plus graves? Je pense par exemple aux entretiens de ré-embauche, tels que ceux actuellement organisés par un important groupe financier en vue de sélectionner les membres du personnel qui pourront conserver leur emploi.

Réponse du vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur du 24 août 2017, à la question n° 1589 de madame la députée Véronique Caprasse du 03 juillet 2017 (Fr.):

Dans cette affaire, il est question d'une distinction directe sur la base de "l'état de santé actuel ou futur".

Il est question de discrimination directe lorsque cette distinction ne peut être justifiée.

En vertu de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, il y a seulement une possibilité de justification lorsque cette distinction directe est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

Naturellement, seuls les cours et tribunaux sont compétents pour se prononcer sur l'existence d'une éventuelle discrimination, en fonction de la justification apportée par celui qui a introduit la différence de traitement.

Toutefois, il faut avoir à l'esprit que le travailleur qui est malade est absent pour des circonstances indépendantes de sa volonté.

L'employeur doit veiller à ne pas induire de pression injustifiée sur les travailleurs à prester leur travail.

En effet un tel comportement inciterait au présentisme, une situation dans laquelle les travailleurs viennent quand même travailler malgré qu'ils soient malades.