

**COUR DU TRAVAIL  
DE MONS  
DU 17 AVRIL 2026**

Droit du travail.

Discrimination directe à l'embauche liée à l'âge prohibée par la loi du 10/05/2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Candidat à un emploi de « statisticien analyste » ayant fait acte d'intervention volontaire dans l'action diligentée par UNIA pour dénoncer la différence de traitement sur base de l'âge dont il a été victime.

Plainte pénale classée sans suite par l'Auditorat.

Elément indifférent pour apprécier le fondement de la demande d'UNIA et du candidat évincé — UNIA invoquant valablement des faits permettant de présumer que le candidat a été victime d'une discrimination directe fondée sur le critère protégé de l'âge. Employeur potentiel échouant à rapporter la preuve qui lui incombe de l'absence de discrimination.

Condamnation de l'employeur potentiel au versement de l'indemnité protectionnelle correspondant à 6 mois de rémunération sur le pied de l'article 18, §2, 2° de la loi du 10/05/2007.

Article 578,13° du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

La SA E. C. , (BCE ...), dont le siège est établi à (...),

Partie appelante, défenderesse originaire, comparissant par son conseil Maître Fanny BINARD substituant Maître Benoît SALEM BIER, avocat à MOUSCRON.

CONTRE :

LE CENTRE INTERFEDERAL POUR L'EGALITE DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS, en abrégé UNIA, dont le siège est établi à 1060 BRUXELLES, Place Victor Horta, 40 bte 40,

Première partie intimée, demanderesse, comparaisant par son conseil Maître Delphine CASTIAUX, avocate à NIVELLES.

EN PRESENCE DE :

Monsieur D. L. S. , (RRN ...), domicilié à (...),

Seconde partie intimée, intervenant volontaire originaire, comparaisant par son conseil Maître Justine HARDY, avocate à NIVELLES

\*\*\*\*\*

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu, en original, l'acte d'appel établi en requête reçue au greffe de la cour le 14/01/2025 et visant à la réformation d'un jugement prononcé le 15/11/2024 par le tribunal du travail du Hainaut, division Mouscron ;

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu, l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747, §2, du Code judiciaire le 21/02/2025, et notifiée le même jour aux parties ;

Vu, pour Monsieur L. S. , ses conclusions principales d'appel reçues au greffe le 25/04/2025 ;

Vu, pour UNIA, ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel reçues au greffe le 08/09/2025;

Vu, pour la SA E. C. , ses conclusions additionnelles et de synthèse reçues au greffe le 12/11/2025 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 1<sup>ère</sup> chambre tenue le 20/02/2026 ;

Vu le dossier de la SA E. C. et celui d'UNIA ;

\*\*\*\*\*

RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL :

Par requête reçue au greffe le 14/01/2025, la SA E. C. a relevé appel d'un jugement contradictoire en cause d'entre parties prononcé le 15/11/2024 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Mouscron.

L'appel, élevé à l'encontre de ce jugement dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

FONDEMENT :

1. Les faits de la cause

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience qu'en date du 24/04/2018, Monsieur L. , né le (...), a introduit auprès de la SA E. C. , société active dans

la gestion et le rachat de créances non bancaires, sa candidature au poste de statisticien analyste (m/f) — Mouscron, bilingue (Fr/Ang), temps plein.

Sa candidature était constituée d'un courrier de motivation et de son curriculum vitae, lequel faisait apparaître sa date de naissance (pièce 1.24 — UNIA).

L'offre d'emploi était disponible sur le site internet de la société et sur celui du Forem (pièce 1.18 — UNIA).

La candidature de Monsieur L. faisait, en réalité, suite à l'ouverture d'un nouveau poste de statisticien analyste dans la mesure où la travailleuse sélectionnée précédemment pour occuper cet emploi, Madame D., s'était ravisée au moment où la proposition d'engagement lui fut soumise.

La SA E. C. proposa, en effet, le 17/04/2018, une nouvelle offre de recrutement pour le même poste en rajoutant, toutefois, aux exigences requises la connaissance de deux programmes informatiques et, après que Monsieur L. lui ait adressé sa candidature le 24/04/2018, communiqua le 22/05/2018 cette offre d'emploi à l'UCL et l'ULB en adaptant le profil recherché « pour le recrutement au niveau universitaire — profil junior sans condition d'expérience » (pièce 1.18 — UNIA).

Par courriel du 28/05/2018, la SA E. C. a, par l'intermédiaire de Madame R. H., Head of Human Resources, indiqué à Monsieur L. que sa candidature avait retenu son attention et lui a proposé de fixer une date d'entretien (pièce 1.27 - dossier UNIA). Le rendez-vous fut pris le 30/05/2018.

Monsieur L. indique que l'entretien s'était bien déroulé et qu'il lui fut précisé qu'un questionnaire d'assessment lui serait prochainement adressé.

En date du 28/05/2018, un sieur J. D. introduisit sa candidature au poste de statisticien analyste auprès de la SA E. C. (pièces 1.18 et 1.26 — dossier UNIA).

Monsieur D. fut convoqué pour être auditionné le 08/06/2018.

Toutefois, par un courriel du 08/06/2018, la SA E. C. informa Monsieur L. qu'elle n'avait pas retenu sa candidature : « (...) Le profil recherché a été revu et vous ne correspondait (sic) plus à celui-ci. Je vous souhaite du succès dans la recherche de l'emploi qui vous convient le mieux. » (pièce 2 — dossier UNIA).

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

Le 26/06/2018, la SA E. C. engagea le sieur J. D. au poste concerné.

En juillet 2018, Monsieur L. introduisit un signalement de discrimination auprès d'UNIA, pensant d'abord que le refus de sa candidature était en lien avec ses origines et/ou sa couleur de peau. Suite à cela, par courriel du 13/07/2018, UNIA interpella la SA E. C. afin de connaître les motifs du refus de candidature et d'autres informations complémentaires (pièce 3a — dossier UNIA).

La SA E. C. y répondit par un courriel du 16/07/2018, en indiquant que le profil avait été revu et que la société privilégiait alors un profil junior.

Elle réfutait toute discrimination et signalait qu'elle occupait des employés d'origine et de confession différentes (pièce 3b — dossier UNIA).

A la question d'UNIA de savoir ce que la société entendait par « profil junior » (pièce 3c — dossier UNIA), celle-ci répondit que « un profil junior est âgé de moins de 30 ans et a +/- 2 années d'expérience » (voyez courriel du 19/07/2018 — pièce 3d — dossier UNIA).

Les échanges se sont poursuivis durant quelques semaines entre UNIA et la SA E. C. (pièces 3a à 3h — dossier UNIA).

En date du 17/10/2018, Monsieur L. introduisit une déclaration écrite auprès d'UNIA pour dénoncer une discrimination sur base de son apparence physique, de sa couleur de peau et de son âge et demanda à être soutenu dans sa démarche.

Une demande d'enquête fut ensuite introduite par UNIA auprès de la Direction générale du contrôle des lois sociales — Direction Tournai (le 29/10/2018), et enregistrée le 14/12/2018 (pièce 1.14 — dossier UNIA).

L'enquête pénale fut ensuite diligentée par l'Auditorat du travail de Mons — bureau pénal qui clôtura le dossier sans suites en 2022 (pièce 1 — dossier UNIA).

Par un courrier du 19/07/2022, UNIA s'adressa à nouveau à la SA E. C. en lui indiquant que la différence de traitement sur base de l'âge de Monsieur L. ne lui semblait pas justifiée. Une proposition de rencontre lui fut adressée pour tenter de résoudre le litige par la voie amiable (pièce 4 — dossier UNIA).

Un conseil intervint, ensuite, aux côtés de la SA E. C. , lequel adressa à UNIA des courriers en date des 28/07/2022, 04/10/2022, 24/10/2022 ainsi que le 02/11/2022 mais aucune suite ne fut réservée par la SA E. C. à l'invitation de régler le litige par la voie amiable (pièces 5 et 6 — dossier UNIA).

Compte tenu de la position arrêtée par la SA E. C. , UNIA se vit contraint de porter le débat sur le terrain judiciaire.

Monsieur L. se joignit à la procédure par voie d'intervention volontaire.

## 2. Les antécédents de la procédure

Par requête contradictoire reçue le 22/05/2023 au greffe du tribunal du travail du Hainaut, division de Mouscron, UNIA demanda de constater que Monsieur L. avait été victime d'une discrimination directe non justifiée 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 10/05/2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Elle sollicita réparation du préjudice subi du fait de cette discrimination directe et, partant, la condamnation de la SA E. C. au paiement d'une somme provisionnelle d'1€ (portée en cours de procédure à 5.000€) ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

Par requête du 30/05/2023, Monsieur L. est intervenu volontairement à la cause et sollicita :

- que soit ordonnée la communication par la SA E. C. des informations relatives à la rémunération pour l'attribution d'un emploi de statisticien analyste ;
- qu'il soit dit pour droit que la SA E. C. s'était 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 10/05/2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;
- la condamnation de la SA E. C. au paiement de la somme provisionnelle de 19.236,81€ bruts équivalente à six mois de rémunération calculée sur base du barème 1A catégorie de fonction D conformément aux dispositions de la CCT du 09/06/2016 conclue au sein de la CP n°200 « auxiliaire pour employés » en réparation du préjudice subi pour le dommage matériel et moral ;

- la condamnation de 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.

A l'audience, le conseil de Monsieur L. déclara renoncer à sa demande portant sur la communication par la SA E. C. des informations relatives à la rémunération prévue en contrepartie de l'emploi de statisticien analyste et signala que le montant de 19.236,81€ réclamé à titre provisionnel l'était à titre définitif.

Par jugement prononcé le 15/11/2024, le tribunal du travail du Hainaut, division de Mouscron :

- dit la demande recevable et fondée ;
- dit pour droit que la SA E. C. s'était rendue coupable au préjudice 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 10/05/2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;
- condamna 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 avait subi du fait de cette discrimination ;
  - Monsieur L. une indemnité, sur base de l'article 18 de la loi du 10/05/2007, évaluée à 19.236,81€ ;
- condamna, 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. ;
- dit qu'il n'y avait pas lieu de déroger à l'article 1397 du Code judiciaire.

La SA E. C. interjeta appel de ce jugement.

#### GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE

La SA E. C. fait valoir que, faute de pouvoir retenir le critère de la distanciation du domicile par rapport à l'emploi ou de la discrimination sur base de la couleur de la peau ou de l'origine ethnique, Monsieur L. et UNIA ont invoqué l'existence d'une discrimination fondée sur l'âge.

Or, fait-elle valoir, le critère de l'âge n'a pas été déterminant pour l'engagement de Monsieur L. au poste de statisticien comme le démontrent le dossier répressif, d'une part, et la chronologie des faits, d'autre part.

La SA E. C. relève que, dans le cadre du dossier répressif, elle a collaboré pleinement pour démontrer qu'au sein de l'entreprise, aucune discrimination n'a jamais été pratiquée « que ce soit sur la distanciation, les origines ethniques, la couleur de la peau ou l'âge ».

Elle ajoute que la chronologie des faits démontre, également, que « la candidature de Monsieur D. a été réceptionnée alors qu'il n'avait pas encore été procédé aux auditions des autres candidats » de telle sorte qu'il était logique, afin de mettre sur pied d'égalité tous les candidats, et, notamment, les derniers venus, de procéder à l'audition de Monsieur D. laquelle fut déterminante, situation qui la conduisit à le soumettre à un test technique qui fut concluant.

La SA E. C. conteste que l'élargissement de la recherche de candidats avec un « profil junior » puisse être constitutif de discrimination car Monsieur L. et d'autres candidats ont été convoqués le 28/05/2018 tout comme le délai s'étant écoulé entre la réception des curriculum vitae et les premières auditions n'est pas révélateur d'une discrimination mais traduit la manifestation de la volonté de la société de pouvoir auditionner plusieurs candidats en même temps pour pouvoir comparer les titres et mérites de chacun.

Elle souligne que l'extension de la recherche de candidats à ceux affichant un « profil junior » avait pour seul objectif d'élargir le champ de la prospection aux universitaires sortants en supprimant la condition liée à l'expérience de deux années ajoutant que la candidature de Monsieur D. a été retenue non sur base d'un quelconque « profil junior » mais sur base de la première offre d'emploi qui ne contenait aucun critère.

La SA E. C. ne peut, toutefois, que déplorer « l'imprécision » et la « légèreté » dans le mode de communication de sa directrice des ressources humaines, Madame H., lorsqu'elle justifia le rejet de la candidature de Monsieur L. en prétendant que « le profil recherché avait été revu et que Monsieur L. ne correspondait plus à celui-ci » mais conteste qu'il puisse en être déduit un aveu extrajudiciaire et ce eu égard au contenu du dossier répressif et de la chronologie des faits.

En l'espèce, observe-t-elle, aucun motif illicite n'est établi mais simplement un choix posé par l'employeur par rapport à un entretien avec différents candidats « dont l'un a émergé du lot ».

A titre infiniment subsidiaire, souligne la SA E. C. , si, par impossible, la cour de céans devait conclure à l'existence d'une discrimination basée sur l'âge, quod non en l'espèce, il faudrait, également, relever l'absence totale, dans le cadre général de ses recrutements, de toute forme de discrimination sur le plan de l'origine ethnique, de l'âge, de l'orientation sexuelle ou sur base de tout autre critère puisque l'élément déterminant pour procéder à l'engagement de Monsieur D. a été son entretien initial.

Il s'impose, dès lors, selon elle, de réduire l'indemnité à 3 mois et de limiter la réclamation d'UNIA à 1€ provisionnel.

La SA E. C. sollicite la réformation du jugement dont appel.

#### POSITION D'UNIA ET DE MONSIEUR L.

Tant UNIA que Monsieur L. soutiennent que celui-ci a été victime d'une discrimination directe fondée sur le critère de l'âge, non justifiée laquelle est intervenue dans les conditions d'accès à un emploi vacant d'employé statisticien analyste au sein de la SA E. C. dans le cadre particulier de la fixation et de l'application par celle-ci des critères et voies de sélection utilisés à l'occasion du recrutement.

Ils indiquent que la chronologie des faits, l'aveu extra-judiciaire de la SA E. C. et les termes employés pour justifier l'évincement de Monsieur L. du processus d'engagement constitue des éléments qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination.

UNIA et Monsieur L. relèvent que le classement sans suite de l'enquête pénale n'exclut nullement l'existence d'une discrimination directe fondée sur le critère de l'âge.

Ils estiment, ainsi, que la SA E. C. , sans écarter la candidature de Monsieur L. , a tardé à le convoquer et a décidé d'étendre plus largement sa recherche de candidats en adaptant le profil recherché aux candidats universitaires présentant le « profil junior ».

UNIA et Monsieur L. estiment que ces éléments, comme l'a décidé le premier juge, participent à la présomption de l'existence d'une discrimination fondée sur l'âge tout comme l'absence d'annulation de l'entretien avec Monsieur L. après la réception de la candidature de Monsieur D. le 28/05/2018 dès lors que cet entretien avait déjà été programmé.

Or, observent-ils, la SA E. C. omet de tenir compte du fait qu'avant le 28/05/2018 et alors qu'elle disposait de plusieurs candidatures, dont celle de Monsieur L. , qu'elle n'a pas écartée, elle ne lui a pas proposé d'entretien puisque ce n'est que le 28/05/2018 qu'une telle proposition lui a été soumise après qu'elle ait réceptionné la candidature de Monsieur D. .

En réalité, soulignent UNIA et Monsieur L. , le recours au « profil junior » tel qu'entendu par la SA E. C. (à savoir un candidat âgé de moins de 30 ans) a eu pour effet de restreindre le nombre de profils susceptibles de correspondre à l'offre d'emploi dès lors que tous les candidats âgés de plus de 30 ans ont été, de facto, exclus par un tel critère de sélection.

Ils ajoutent qu'après l'entretien tenu avec Monsieur L. le 30/05/2018, la SA E. C. s'est abstenue de prendre la moindre initiative à son égard : de plus, le 08/06/2018, la SA E. C. s'est entretenue avec Monsieur D. de sa candidature et le même jour a informé Monsieur L. du rejet de sa candidature au motif que le profil avait été revu et qu'il ne correspondait plus à celui-ci.

UNIA et Monsieur L. font valoir que la SA E. C. ne donne aucune explication et passe même totalement sous silence le fait qu'elle a écarté la candidature de Monsieur L. avant même d'avoir soumis Monsieur D. au test technique, se privant de la possibilité de disposer d'une comparaison entre les compétences techniques des deux candidats.

Ils ne contestent évidemment pas le droit de l'employeur d'arrêter la procédure de recrutement et d'opérer le libre choix d'un candidat au poste à pourvoir pour autant, toutefois, que ce choix ne constitue pas un traitement discriminatoire.

Or, et en l'espèce,

- à la réception de la candidature de Monsieur D. et jusqu'au jour fixé pour son entretien (08/06/2018), rien, excepté le critère lié à l'âge, ne permet de comprendre pour quel motif le candidat aurait été jugé « tellement intéressant » qu'il a été fait choix de différer le moment de soumettre un test de compétences techniques à Monsieur L. ;
- après l'entretien tenu avec Monsieur D. le 08/06/2018, rien, excepté le critère d'âge, ne permet de comprendre pour quel motif il a été décidé d'exclure Monsieur L. du processus de recrutement alors qu'aucun test de compétences techniques n'avait été proposé à Monsieur L. et que Monsieur D. lui-même n'avait pas encore été soumis au test de compétences techniques.

Par ailleurs, relèvent UNIA et Monsieur L. , la force probante des écrits communiqués par la SA E. C. évoquant une « révision du profil et une absence de correspondance dans le chef de Monsieur L. avec celui-ci » est d'autant plus élevée qu'ils furent adressés in tempore non suspecto : ils permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'âge de Monsieur L. et constituent des aveux extra-judiciaires.

Ils observent, également, que le classement sans suite du dossier répressif n'empêche pas d'établir valablement l'existence de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'âge dans le chef de la SA E. C. , cette dernière échouant à apporter la preuve qui lui incombe de l'absence de discrimination.

Partant de ce constat, UNIA s'estime fondé à postuler la réparation du dommage qu'il a subi du fait de l'atteinte grave portée à l'objet social qu'il poursuit en raison de la discrimination fondée sur le critère de l'âge dont la SA E. C. s'est rendue coupable à l'encontre de Monsieur L. .

Il demande confirmation du jugement dont appel qui lui a accordé, à ce titre, des dommages et intérêts fixés ex aequo et bono à 2.500€.

De son côté, Monsieur L. postule, également, la confirmation du jugement dont appel qui a fait droit à sa demande de condamnation de la SA E. C. à lui verser la somme brute de 19.236,81€ correspondant à 6 mois de rémunération pour réparer le dommage matériel et moral subi par ses soins : il déclare s'opposer à la demande subsidiaire formulée par la SA E. C. visant à réduire l'indemnité à 3 mois de rémunération dans la mesure où elle reste en défaut de démontrer que le traitement litigieux défavorable adopté à son encontre aurait, également, été adopté en l'absence de discrimination.

## DISCUSSION — EN DROIT :

### I. Fondement de la requête d'appel

#### I. 1. Les principes légaux applicables

La demande originaire de Monsieur L. , déclarée fondée par le jugement querellé, est formée sur pied de la loi du 10/05/2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination qui transpose en droit belge la directive 2000/78/CE du Conseil du 27/11/2000 portant création d'un code général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

En vertu de son article 5, la loi du 10/05/2007 s'applique à la relation de travail, notamment en ce qui concerne l'accès à un emploi, les conditions de travail ou la rupture des relations de travail, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

Dans les domaines qui relèvent de son champ d'application, la loi interdit toute forme de discrimination, dont celle fondée sur l'âge (article 4, 4°, de la loi du 10/05/2007).

Les distinctions visées par la loi sont de deux types :

- Les distinctions directes qui correspondent à « 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 » (article 4, 6°, de la loi) ;
- Les distinctions indirectes qui correspondent à « 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 » (article 4, 8°, de la loi).

S'agissant du critère protégé de l'âge, la loi dispose qu'une distinction directe fondée sur le critère de l'âge dans le domaine des relations de travail peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

L'article 8, §2 précise qu'il ne peut être question d'exigences professionnelles essentielles et déterminantes que lorsque, tout à la fois :

- une caractéristique déterminée, liée à l'âge 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.

L'article 28 de la loi du 10/05/2007 organise un partage du fardeau de la preuve :

« § 1' Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts 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 ;

§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 ».

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*, 16/07/2015, 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 » (CJUE, Affaire *Meister*, 19/04/2012, 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*, 03/10/2019, C-274-18, point 56).

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.

Il 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. Il 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 (...) ».

Ainsi, la personne qui s'estime victime de discrimination doit prouver des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. En d'autres termes, elle ne peut se contenter de simplement alléguer des faits. Il doit s'agir en outre de faits concrets et clairement définis desquels il est possible d'inférer qu'il y a bel et bien discrimination (CT Bruxelles, 24/06/2024, RG 2021/AB/547).

Lorsque la preuve de ces éléments est rapportée, il appartient alors au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination en établissant que la distinction est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires. A défaut, il y aura lieu de considérer que la discrimination est avérée.

Enfin, l'indemnisation forfaitaire due en cas de discrimination dans le cadre des relations de travail équivaut à 6 mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable aurait, également, été adopté en l'absence de discrimination : dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à 3 mois de rémunération brute (article 18, §2, 2° de la loi du 10/05/2007)

## I. 2. Application des principes au cas d'espèce

### I. 2. a) Quant aux faits permettant de présumer que Monsieur L. a été victime d'une discrimination fondée sur le critère protégé de l'âge

La chronologie des faits permet d'identifier les éléments et circonstances suivants :

L'attitude et les moyens déployés par la SA E. C. apparaissent a priori incohérents au regard de l'objectif affiché à savoir celui de trouver un(e) candidat(e) pour un « poste recherché et rare sur le marché de l'emploi » (pièce 1.17 — dossier UNIA) à savoir celui de « statisticien analyste ».

En effet, après avoir reçu la candidature de Monsieur L. le 24/04/2018 à laquelle étaient joints un courrier de motivation ainsi que son curriculum vitae, la SA E. C. a décidé, en date du 28/05/2018, d'étendre plus largement sa recherche de candidats par l'envoi de l'offre d'emploi à l'UCL et à l'ULB en adaptant le profil recherché « pour le recrutement (d'un statisticien analyste) au niveau universitaire — profil junior sans condition d'expérience » (pièce 1.18 — dossier UNIA).

L'attitude adoptée par la SA E. C. participe incontestablement à la présomption de l'existence d'une discrimination fondée sur l'âge de Monsieur L. puisque la SA E. C. s'était rendue compte, à la lecture du curriculum vitae de Monsieur L., de son âge.

Cette analyse est assurément confrontée par les éléments suivants :

- La SA E. C. a reçu la candidature de Monsieur D. le 28/05/2018, soit le même jour au cours duquel elle prit contact avec Monsieur L. pour convenir d'un rendez-vous avec lui mais postérieurement à la réception de l'acte de candidature de Monsieur D. (pièce 1.18 — dossier UNIA).

Il tombe sous le sens que la SA E. C. n'allait pas annuler le rendez-vous avec Monsieur L. programmé le 30/05/2018 dès lors qu'une telle attitude aurait apparu suspecte dans le cadre du processus de recrutement tandis qu'honorer l'engagement de recevoir Monsieur L. ne constituait pas un acte « engageant » pour le futur puisque la SA E. C. pouvait facilement, le cas échéant, mettre fin au processus de recrutement après l'entrevue avec Monsieur L. .

La SA E. C. se défend de toute discrimination dès lors qu'il était aisé selon elle d'investiguer sur son âge (CV détaillé, date de fin des études, ...).

Comme l'observent avec pertinence tant UNIA que Monsieur L., la SA E. C. omet de tenir compte du fait qu'avant le 28/05/2018 et alors qu'elle disposait de plusieurs candidatures, dont celle de Monsieur L. qu'elle n'avait pas écartée d'emblée, elle ne lui a pas proposé d'entretien : elle n'a, en réalité, communiqué une date d'interview à Monsieur L. qu'après avoir élargi sa recherche à des « profils juniors » et reçu la candidature de Monsieur D., le 28/05/2018, laquelle correspondant à la condition d'âge des « profils juniors » recherchés puisque ce dernier était âgé de 29 ans (étant né le 02/08/1986).

Contrairement à ce qu'allègue la SA E. C., le recours au « profil junior » tel qu'entendu par la SA E. C. (à savoir un candidat âgé de moins de 30 ans comme cela a été précisé in tempore non suspecto à UNIA par Madame H.) a eu, en réalité, pour effet de restreindre le nombre de profils susceptibles d'y correspondre puisqu'un tel critère excluait de facto tous les candidats âgés de plus de 30 ans.

- En date du 30/05/2018, un entretien s'est tenu entre Monsieur L. et Madame H., responsable RH, au terme duquel cette dernière lui annonça qu'il recevrait un questionnaire pour définir son niveau de compétences techniques mais, dans les faits, la SA E. C. s'est abstenue de prendre la moindre initiative à l'égard de Monsieur L. .

- Le 08/06/2018, la SA E. C. s'est entretenue avec Monsieur D. et, le même jour, informa Monsieur L. que sa candidature n'avait pas été retenue au motif que le profil avait été revu et que Monsieur L. ne correspondait plus à celui-ci.

Or, Monsieur L. n'a été soumis à aucun test de compétence techniques alors même que ledit test a été communiqué à Monsieur D. le 11/06/2018, soit postérieurement au rejet de la candidature de Monsieur L., ce qui privait la SA E. C. de la possibilité de pouvoir comparer les compétences techniques respectives de chaque candidat.

Ainsi, comme l'observe à bon droit le premier juge, « rien à l'exception du critère de l'âge ne permet de comprendre pour quel motif le candidat D. aurait été jugé tellement intéressant qu'il a été décidé d'exclure immédiatement Monsieur L.» sans le soumettre à un test de compétences techniques.

La SA E. C. ne rencontre pas ces constats et arguments.

Elle persiste à nier toute discrimination en affirmant que l'entretien avec Monsieur D. aurait été déterminant, qu'il aurait « emballé les personnes chargées de celui-ci ».

Il s'impose toutefois de constater qu'elle ne donne aucune explication et passe même totalement sous silence le fait qu'elle a écarté la candidature de Monsieur L. avant même d'avoir soumis Monsieur D. au test technique, se privant ainsi de la possibilité de disposer d'une comparaison entre les compétences techniques de deux candidats.

Il n'est pas exact non plus de soutenir que la SA E. C. aurait « décidé de faire passer un test prioritairement à ce candidat », alors que Monsieur D. seul a pu accéder au test technique et que Monsieur L. a été écarté du processus de recrutement (08/06/2018) avant le test technique de Monsieur D. (11/06/2018).

Des tels faits permettent légitimement de s'interroger sur les réelles intentions de la SA E. C. qui, alors même qu'elle cherche à attribuer un poste à qualification élevée et spécifique, se prive de la possibilité de disposer au préalable d'une comparaison entre candidats par le biais d'une analyse approfondie de leurs compétences techniques respectives.

Ils participent à la présomption de l'existence d'une discrimination fondée sur l'âge de Monsieur L. .

En effet, au risque de se répéter, il est incompréhensible aux yeux de la cour de céans d'avoir informé Monsieur L. de son exclusion du processus de sélection le jour même de l'entretien avec Monsieur D. (08/06/2018) sans même attendre le résultat du test de compétences techniques auquel Monsieur D. fut soumis le 11/06/2018 et sans obtenir la garantie que ce dernier accepterait le poste en cas de résultats favorables à ce test.

Cette manière de procéder apparaît parfaitement contradictoire avec la volonté clairement affichée par la SA E. C. de s'adjoindre les services d'un travailleur au profil rare sur le marché de l'emploi.

Tout concorde, au contraire, pour affirmer que Monsieur L. ne correspondait plus, en termes d'âge, au profil revu en cours de recrutement par la SA E. C. .

Il est évident que la cour de céans ne conteste pas le droit, dans le chef de la SA E. C. , d'arrêter la procédure de recrutement et d'opérer le libre choix d'un candidat au poste à pourvoir pour autant, bien sûr, que ce choix ne constitue pas un traitement discriminatoire.

- La terminologie utilisée par la SA E. C. pour rejeter la candidature de Monsieur L. est également interpellante.

Ainsi, dans le courriel qu'elle adressait à Monsieur L. le 08/06/2018, Madame H. déclarait ceci (pièce 2 — dossier UNIA) :

« Bonjour Monsieur L. ,

Suite à notre entrevue du 30 mai dernier, je suis au regret de vous informer que nous n'avons pas retenu votre candidature.

Le profil recherché a été revu et vous ne correspondait (-ez) plus à celui-ci. Je vous souhaite du succès dans la recherche de l'emploi qui vous convient le mieux. ».

Dans le courriel qu'elle adressait à UNIA le 16/07/2018, la SA E. C. signalait à ce propos que « (...) Il a reçu un mail lui précisant que son profil ne correspondait plus à ce que nous cherchions car celui-ci avait été revu et nous privilégions alors un profil junior. Le changement si proche de l'entrevue est une coïncidence parce que le poste est ouvert depuis quelques mois déjà et que c'est un profil difficile à trouver. (...) Entretemps, le poste a été pourvu par un statisticien junior ».

Très clairement, Monsieur L. n'a pas été écarté pour la raison selon laquelle un « meilleur élément » a fait acte de candidature : en réalité, les raisons de l'écartement de Monsieur L. sont intimement liées à la révision du profil recherché auquel il ne répondait plus.

La terminologie utilisée par la SA E. C. permet de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur le critère de l'âge puisqu'à la question d'UNIA (« qu'entendez-vous exactement par « profil junior » (combien d'années d'expérience, âge, ...) ? » (y. courriel d'UNIA à la SA E. C. du 16/07/2018, la SA E. C. a répondu ceci : « Un profil junior est âgé de moins de 30 ans et a + ou — 2 années d'expérience. Nous avons trouvé un meilleur profil que celui de Monsieur L. » (v. courriel en réponse du 19/07/2018 de la SA E. C. à UNIA).

De telles déclarations émanant de la SA E. C. constituent un aveu extra-judiciaire au sens des articles 8.30 à 8.32 du Code civil.

Il fait foi contre son auteur et participe à établir les faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'âge de Monsieur L. .

L'aveu posé par la SA E. C. répond aux conditions fixées par la Code civil puisque :

- l'objet de l'aveu de la SA E. C. est la reconnaissance que le « profil junior » intégré au rang des conditions de l'employeur à pourvoir contient une condition d'âge (- de 30 ans). Elle a, clairement, relié la signification du terme « junior » à l'âge du candidat, à savoir une personne âgée de moins de 30 ans ;
- cette reconnaissance est déterminante car elle est l'enjeu principal d'un litige qui tend à établir l'existence d'une discrimination fondée sur le critère de l'âge.

Par ailleurs, la SA E. C. s'est défendue de toute discrimination en considérant que, selon elle, il serait « démontré par le dossier répressif que la concluante a une politique globale anti-discrimination de par ses recrutements en général démontré clairement par la multiculturalité, ainsi que par le panel d'âge au moment de la conclusion des contrats au sein de l'entreprise ».

Or, et à supposer cela exact, ceci n'empêche nullement la discrimination de survenir dans un cas particulier.

Le fait allégué par la SA E. C. selon lequel le dossier ne révèle pas de particulière « récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé » et, entre autres, l'existence de « différents signalements isolés auprès du centre ou l'un des groupements d'intérêts » n'empêche pas davantage de constater qu'UNIA a valablement invoqué des faits permettant de présumer une discrimination.

La récurrence de traitement défavorable peut constituer un tel fait, mais n'est pas exclusif de l'invocation d'autres faits destinés à établir la discrimination dans un cas déterminé (« entre autres, mais pas exclusivement »).

Enfin, le classement sans suite par l'Auditorat du travail de la plainte diligentée par UNIA constitue un élément indifférent et n'empêche pas de prouver valablement l'existence de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination basée sur l'âge dans le chef de la SA E. C. .

La SA E. C. ne consacre aucun développement, fût-ce à titre subsidiaire, à la justification du traitement défavorable subi par Monsieur L. du fait de son âge.

En conclusion, force est à la cour de céans de constater qu'UNIA invoque valablement des faits permettant de présumer que Monsieur L. a été victime d'une discrimination fondée sur le critère protégé de l'âge.

En revanche, la SA E. C. échoue à rapporter la preuve qui lui incombe de l'absence de discrimination de telle sorte qu'elle doit réparer le dommage causé par son fait fautif à Monsieur L. et à UNIA.

2. b) Quant au dommage subi par UNIA

L'article 29 de la loi du 10/05/2007 autorise expressément UNIA à « ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu, à l'exception des litiges basés sur une discrimination fondée sur la langue ».

La violation par la SA E. C. des dispositions anti-discrimination constitue une faute au sens de l'ancien article 1382 du Code civil qui a causé un préjudice moral à UNIA.

La cour de céans apprécie, en fait, et, dès lors, souverainement l'existence et l'étendue du dommage moral causé à UNIA dès lors qu'il a été porté atteinte à son objectif social et aux objectifs poursuivis par ses soins ainsi que le montant de l'indemnité en réparation intégrale de celui-ci (Cass., 23/09/1997, Pas., I, p. 890) dès lors que le dommage est certain et ne consiste pas en la privation d'un avantage illicite (Cass., 14/05/2003, JLMB, 2003, p. 1493).

A l'instar du premier juge, la cour de céans estime que le préjudice moral spécifique subi par UNIA peut être évalué ex aequo et bono à 2.500€.

I. 2. cl Quant au préjudice subi par Monsieur L.

La SA E. C. propose, à titre infiniment subsidiaire, de réduire l'indemnité due à Monsieur L. à 3 mois au motif que « c'est l'entretien auquel se sont ajoutées les compétences techniques et la formation correspondant visiblement mieux au profil recherché » qui l'a conduit à sélectionner Monsieur D. sans, toutefois, dénigrer les capacités reconnues à Monsieur L. .

Or, une telle tentative de justification ne rencontre pas les exigences du texte dont se prévaut la SA E. C. , bien au contraire : elle renvoie directement au titre de justification, à l'acte discriminatoire lui-même.

Pour rappel, l'article 18, §2, 2° in fine de la loi du 10/05/2007, impose à l'employeur qui s'en prévaut de démontrer « que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination (...) ».

Le préjudice subi par Monsieur L. du fait de la discrimination fondée sur son âge doit donc être réparé à hauteur de la somme brute de 19.236,81€ correspondant à 6 mois de rémunération, somme non contestée même à titre subsidiaire par la SA E. C. , conformément au prescrit de l'article 18, §2, 2° de la loi du 10/05/2007.

Il s'impose de déclarer la requête d'appel non fondée et, partant, de confirmer le jugement dont appel en toutes ses dispositions.

\*\*\*\*\*

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare la requête d'appel recevable mais non fondée ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Condamne la SA E. C. aux frais et dépens de l'instance d'appel liquidés à la somme de 3.453,48€ se ventilant comme suit :

- indemnité de procédure de base de degré d'appel due au profit de Monsieur L. : 1.726,74€
- indemnité de procédure de base de degré d'appel due au profit d'UNIA : 1.726,74€

Délaisse à la SA E. C. la somme de 24€ à titre de contribution au fonds budgétaire d'aide juridique de seconde ligne ;

Ainsi jugé par la 1ère chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Xavier VLIEGHE, président de chambre, présidant la 1ère chambre,  
Pierre KOCH, conseiller social au titre d'employeur,  
Marc CARLIER, conseiller social au titre de travailleur employé,

Et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve monsieur le conseiller social Pierre KOCH par :

Xavier VLIEGHE, président de chambre, présidant la 1ère chambre,  
Marc CARLIER, conseiller social au titre de travailleur employé,

Assistés de :

Chantal STEENHAUT, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 17 avril 2026 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Chantal STEENHAUT, greffier