

Numéro du rôle : 6643
Arrêt n° 70/2018 du 7 juin 2018

ARRET

En cause : la question préjudicielle relative à l'article 18, § 2, 1° et 2°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, posée par la Cour du travail d'Anvers, division Anvers.

La Cour constitutionnelle,

composée des présidents A. Alen et J. Spreutels, et des juges L. Lavrysen, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul, T. Giet et R. Leysen, assistée du greffier F. Meersschaut, présidée par le président A. Alen,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

*

* *

I. *Objet de la question préjudicielle et procédure*

Par arrêt du 22 mars 2017 en cause de la SA « H.M.S. » contre P. D.S., dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 29 mars 2017, la Cour du travail d'Anvers, division Anvers, a posé la question préjudicielle suivante :

« La distinction faite par l'article 18, § 2, 1° et 2°, de la loi du 10 mai 2007 ' tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ' à l'égard des employeurs qui se rendent coupables envers un travailleur d'une discrimination réprimée par cette même loi - par comparaison avec n'importe quel autre justiciable qui se rend coupable de la même discrimination – est-elle contraire au principe d'égalité et à l'interdiction de discrimination garantis par les articles 10 et 11 de la Constitution coordonnée le 17 février 1994 ? ».

Des mémoires ont été introduits par :

- P. D.S., assisté et représenté par Me T. Peeters, avocat au barreau d'Anvers;
- le Conseil des ministres, assisté et représenté par Me J.R., Me S.S. et Me E.C., avocats au barreau d'Anvers.

Par ordonnance du 1er mars 2018, la Cour, après avoir entendu les juges-rapporteurs R. Leysen et T. Giet, a décidé que l'affaire était en état, qu'aucune audience ne serait tenue, à moins qu'une partie n'ait demandé, dans le délai de sept jours suivant la réception de la notification de cette ordonnance, à être entendue, et qu'en l'absence d'une telle demande, les débats seraient clos le 21 mars 2018 et l'affaire mise en délibéré.

Aucune demande d'audience n'ayant été introduite, l'affaire a été mise en délibéré le 21 mars 2018.

Les dispositions de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle relatives à la procédure et à l'emploi des langues ont été appliquées.

II. *Les faits et la procédure antérieure*

P. D.S. est entré en service comme technicien auprès de la SA « H.M.S. » le 1er décembre 2001 dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée et était responsable de la fourniture, du contrôle et de la réparation d'appareils médicaux en Belgique, au Luxembourg et en France. Le 26 mai 2011, son médecin traitant a déclaré qu'il devait définitivement renoncer à faire du travail contraignant pour le dos en raison d'une affection chronique du dos. Le conseiller en prévention-médecin du travail a confirmé qu'afin d'éviter une incapacité de travail, la charge maximale qu'il pouvait soulever était de 15 kilos ou que des moyens ergonomiques devaient être mis à disposition. Il ressort de la correspondance échangée que, selon l'employeur, de tels aménagements n'étaient pas possibles. En septembre 2013, P. D.S. a été placé en incapacité de travail. Le 23 septembre 2013, la SA « H.M.S. » l'a licencié et lui a versé une indemnité de rupture égale à neuf mois de salaire.

Le 25 août 2014, P. D.S. a intenté une action contre son ancien employeur auprès du Tribunal du travail d'Anvers, division Malines, demandant notamment une indemnité de rupture complémentaire et une indemnisation pour cause de discrimination. Par jugement du 8 septembre 2015, le Tribunal du travail a déclaré la demande de P. D.S. fondée et a condamné la SA « H.M.S. » au paiement d'une indemnité de rupture

complémentaire et d'une indemnisation forfaitaire pour cause de discrimination. La demande reconventionnelle de la SA « H.M.S. » a été déclarée non fondée.

Le 24 décembre 2015, la SA « H.M.S. » a interjeté appel de ce jugement auprès de la Cour du travail d'Anvers, division Anvers. Le juge *a quo* confirme l'indemnité de rupture complémentaire égale à quatre mois de rémunération, qui avait été accordée en première instance. S'agissant de l'indemnisation pour cause de discrimination demandée par application de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, le juge *a quo* estime que P. D.S. répond à la définition d'une personne handicapée. Le refus de l'employeur, malgré la demande du travailleur et l'avis du médecin du travail, de procéder à des aménagements raisonnables dans l'environnement de travail d'une personne handicapée s'assimile à un acte de discrimination. Pour le surplus, le juge *a quo* estime qu'il est également question d'une discrimination fondée sur l'état de santé de P. D.S.

La SA « H.M.S. » fait cependant valoir que la disposition en cause est contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution, étant donné qu'elle impose une indemnisation nettement plus élevée à un employeur qui a discriminé un travailleur qu'à toute autre personne qui se rend coupable de discrimination. Le juge *a quo* estime que la réponse à la question précitée est indispensable pour statuer sur le litige qui lui est soumis et décide de poser une question préjudicielle.

III. En droit

- A -

A.1.1. P. D.S., intimé dans le litige soumis au juge *a quo*, souligne que la discrimination sur le lieu de travail est un problème mondial ayant des implications sociales importantes. La lutte contre la discrimination sur le plan de l'emploi et du travail a été inscrite à juste titre comme point majeur à l'agenda européen. Conformément à l'article 17 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, les Etats membres doivent prévoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en vue de réprimer les violations de l'interdiction de discrimination. Par suite du haut degré de preuve établi par la jurisprudence et de la tendance à octroyer un euro symbolique de dédommagement moral, le législateur a, par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (ci-après : la loi générale anti-discrimination), choisi d'indemniser en partie forfaitairement les victimes de discrimination. Elles peuvent soit elles-mêmes prouver le dommage subi, soit demander le paiement des montants forfaitaires fixés à l'article 18, § 2, de la loi générale anti-discrimination.

A.1.2. Par son arrêt n° 17/2009 du 12 février 2009, la Cour a déjà jugé que la différence de traitement en cause était justifiée. En premier lieu, l'indemnisation, prévue par l'article 18, § 2, 2°, de la loi générale anti-discrimination, qui vise à sanctionner la discrimination dans le cadre des relations de travail et des règlements complémentaires de sécurité sociale, tend à réparer tant le dommage moral que le dommage matériel de la victime. En revanche, l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 18, § 2, 1°, de la même loi tend uniquement à compenser le dommage moral. Eu égard à la diversité des relations au sein desquelles il peut y avoir discrimination, le législateur a jugé qu'il était impossible de fixer une règle uniforme pour l'évaluation du dommage matériel, alors que, dans les relations de travail, la rémunération mensuelle brute constitue un critère adéquat pour établir le dommage matériel subi. La différence de rémunération entre travailleurs ne porte pas davantage atteinte à la validité du critère utilisé. Si un travailleur discriminé estime que le forfait prévu ne saurait réparer le dommage réellement subi, il lui est toujours loisible de prouver ce dommage et de demander une indemnisation supérieure.

En second lieu, la différence de traitement entre les employeurs et d'autres justiciables qui se rendent coupables de discrimination est justifiée par les conséquences préjudiciables importantes qui caractérisent la discrimination sur le lieu de travail. L'actuelle indemnisation forfaitaire est comparable à celle qui est octroyée dans le cadre de la violation de règles nationales analogues, comme la méconnaissance d'interdictions de licenciement. Vu que les catégories de personnes visées dans la question préjudicielle sont incomparables et que,

subsidiairement, la distinction est raisonnablement justifiée, P. D.S. estime qu'il convient de répondre par la négative à la question préjudicielle.

A.2.1. Le Conseil des ministres fait valoir que la disposition en cause représente l'une des innovations majeures de la loi générale anti-discrimination. Outre la possibilité de demander une indemnisation de droit commun, les victimes d'une discrimination ont le choix d'exiger une indemnisation forfaitaire.

A.2.2. La loi générale anti-discrimination constitue en grande partie une transposition de diverses directives européennes anti-discrimination. Le mécanisme de l'indemnisation forfaitaire contenu dans la disposition en cause s'inspire de l'obligation prévue par les directives européennes selon laquelle les Etats membres doivent prévoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives pour le non-respect des obligations découlant des directives anti-discrimination. Pour que l'indemnisation civile soit suffisamment effective et dissuasive au sens des directives européennes, l'instauration d'une indemnisation forfaitaire est apparue nécessaire. En effet, la demande d'indemnisation de droit commun s'est, dans la pratique, avérée constituer un moyen d'action insuffisamment effectif et dissuasif.

A.2.3. Le Conseil des ministres constate que la Cour a déjà jugé par son arrêt n° 17/2009 du 12 février 2009 que la différence de traitement entre les employeurs et d'autres catégories de personnes inscrite à l'article 18 de la loi générale anti-discrimination ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution. Par conséquent, l'actuelle question préjudicielle n'appelle pas de réponse.

A.2.4. En ordre subsidiaire, le Conseil des ministres estime que la question préjudicielle appelle une réponse négative. En premier lieu, il convient de constater que les catégories de personnes entre lesquelles il existerait une inégalité de traitement ne sont pas comparables. En ce qui concerne les employeurs, l'indemnisation forfaitaire tend en effet à réparer le dommage moral comme le dommage matériel, alors que l'indemnisation forfaitaire à laquelle les autres auteurs peuvent être condamnés ne couvre que le dommage moral. Il est dès lors évident que l'indemnisation à laquelle les employeurs peuvent être condamnés est plus élevée.

Pour le surplus, il est objectivement et raisonnablement justifié que les employeurs soient traités différemment par rapport à d'autres personnes. En effet, c'est précisément dans les relations de travail que la discrimination a un impact considérable sur les victimes. Une approche spécifique de cette forme de discrimination est dès lors justifiée.

Enfin, les montants plus élevés de l'indemnisation forfaitaire pour les employeurs s'inspirent du droit européen. En effet, le droit européen exige que les violations de normes européennes et de leur mise en œuvre nationale soient sanctionnées de manière similaire au traitement réservé à la violation de normes nationales comparables. Etant donné que plusieurs dispositions législatives belges prévoient une indemnisation de six mois de rémunération pour le dommage moral et matériel pour cause de violation de règles en matière de protection contre le licenciement, le législateur a estimé nécessaire d'imposer également une indemnisation forfaitaire de six mois de rémunération pour le non-respect de l'interdiction de discrimination dans l'environnement de travail (voy. par exemple l'article 12^{quater} de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail et l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail). Du fait que, hormis dans les relations de travail, il peut y avoir discrimination dans de nombreuses autres relations fort diverses, il est difficile de ne prévoir qu'une seule règle sur la base de laquelle le dommage matériel causé par cette discrimination peut être estimé. C'est pourquoi le législateur a jugé qu'il était souhaitable, en dehors de l'environnement du travail, de ne prévoir un forfait que pour le dommage moral, forfait qui s'élève à 650 ou à 1 300 euros.

- B -

B.1. Le juge *a quo* souhaite savoir si l'article 18, § 2, 1° et 2°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (ci-après : la loi générale anti-discrimination) est compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce que les employeurs qui se rendent coupables de discrimination dans le cadre des relations de travail

ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peuvent être condamnés au paiement d'une indemnité plus élevée que celle à laquelle peuvent être condamnés les autres justiciables qui se rendent coupables de discrimination.

B.2. L'article 18 de la loi générale anti-discrimination dispose :

« § 1er. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi;

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux 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 trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1° ».

B.3.1. La loi générale anti-discrimination constitue, avec la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie (ci-après : la loi anti-racisme) et avec la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (ci-après : la loi « genre »), le triptyque de la réforme de la législation fédérale visant à lutter contre la discrimination. Cette réforme vise à transposer d'une manière plus adéquate qu'auparavant dans les domaines de compétence de l'autorité fédérale les directives de l'Union européenne relatives à la lutte contre la discrimination.

Les trois lois ont le même champ d'application. A l'exception des matières qui relèvent de la compétence des communautés ou des régions, elles s'appliquent tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris les organismes publics, dans les domaines suivants : (1) l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public, (2) la protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé, (3) les avantages sociaux, (4) les régimes complémentaires de sécurité sociale, (5) les relations de travail, (6) la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal, (7) l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisation et (8) l'accès et la participation à une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public et tout autre exercice d'une telle activité (article 5, § 1er, de la loi anti-racisme, article 5, § 1er, de la loi générale anti-discrimination et article 6, § 1er, de la loi « genre »).

B.3.2. La loi générale anti-discrimination a pour objet de créer un cadre général, dans les domaines énumérés en B.3.1, pour lutter contre la discrimination fondée sur 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 ou l'origine sociale (article 3).

B.4.1. La loi générale anti-discrimination vise à transposer 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 2 de la loi générale anti-discrimination). Selon son article 1er, cette directive a pour objet 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 Etats membres, le principe de l'égalité de traitement.

B.4.2. L'article 17 de la directive 2000/78/CE dispose que les sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées en application de cette directive doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.

B.5.1. La victime d'une discrimination peut demander une indemnité à la personne qui a violé l'interdiction de discrimination. La victime peut choisir entre une indemnité forfaitaire et une indemnisation du dommage réellement subi, dont elle doit prouver l'ampleur (article 18, § 1er, de la loi générale anti-discrimination). L'article 18, § 2, règle la manière dont l'indemnité forfaitaire est fixée.

Un système d'indemnisation identique est prévu à l'article 16 de la loi anti-racisme et à l'article 23 de la loi « genre ».

B.5.2. Il ressort des travaux préparatoires de l'article 18, § 2, de la loi générale anti-discrimination que le législateur a opté pour un régime d'indemnisation forfaitaire parce que, dans le régime de droit commun de la responsabilité civile, « la perspective d'une indemnisation satisfaisante est tout à la fois faible et lointaine », parce qu'elle impose un « long parcours procédural », parce que les juridictions ont tendance à n'accorder que « l'Euro symbolique » et que la « forfaitarisation » aurait le double avantage de permettre « une économie substantielle de débats » et d'offrir à la victime « une perspective d'indemnisation effective, en lieu et place des Euros symboliques » (*Doc. parl.*, Chambre, 2006-2007, DOC 51-2722/001, pp. 26 et 27).

B.5.3. Pour le surplus, les travaux préparatoires indiquent que le régime d'indemnisation forfaitaire dans les relations de travail est lié au droit de l'Union européenne :

« Le régime élaboré en matière d'indemnisation forfaitaire est à mettre en relation avec l'exigence européenne de ' sanction effective ' de la discrimination.

Les directives européennes exigent que les sanctions prévues par les Etats membres - lesquelles peuvent entre autres inclure le paiement d'une indemnisation à la victime - , soient efficaces, proportionnées et dissuasives.

Particulièrement en ce qui concerne l'étendue de l'indemnisation, la Cour de Justice a développé, dans le droit de la discrimination fondée sur le sexe, les standards minimaux auxquels doit satisfaire une indemnisation.

Cette jurisprudence enseigne entre autres :

- qu'on ne peut pas faire dépendre le droit à l'indemnisation de la preuve d'une faute : une violation de l'interdiction de discrimination suffit;
- qu'une indemnisation doit être en rapport adéquat avec le préjudice subi;
- qu'une indemnisation ne peut pas être limitée à une compensation purement symbolique;
- qu'une indemnisation maximale à concurrence de trois salaires mensuels ne suffit généralement pas comme sanction pour la discrimination lors du recrutement;
- qu'une indemnisation de trois salaires mensuels peut être suffisante uniquement dans les cas où l'employeur fournit la preuve que le postulant n'aurait pas non plus obtenu l'emploi lors d'une sélection non-discriminatoire;
- que l'indemnisation doit dédommager entièrement le préjudice effectivement subi au titre de conséquence du licenciement discriminatoire, et que, par conséquent, on ne peut pas la soumettre à un plafond préalablement fixé.

En matière des mécanismes de sanction, s'impose la règle du droit européen selon laquelle un Etat membre doit respecter le principe de l'équivalence de protection juridictionnelle lors du choix et de la détermination des sanctions (arrêt Rewe, 33/76, 16 décembre 1976, considérant 5). Selon le principe, la protection juridique qui est offerte par un Etat membre au citoyen lors de la violation des normes européennes (et/ou les normes nationales de mise en œuvre) doit être équivalente par rapport à la protection juridique qui est prévue pour les violations des normes (purement) nationales. Ce principe a été confirmé expressément dans le cadre du droit anti-discriminatoire européen (arrêt Draehmpaehl, C-180/95, 22 avril 1997, considérant 29) » (*Doc. parl., Chambre, 2006-2007, DOC 51-2722/001, pp. 59-60*).

B.6.1. Pour les discriminations dans le cadre d'autres domaines que les relations de travail et les régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixée à un montant de 650 euros. Ce montant est porté à 1 300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi (article 18, § 2, 1^o, de la loi générale anti-discrimination).

Cette indemnisation forfaitaire couvre uniquement le dommage moral. Dans les travaux préparatoires, il est précisé que le système qui s'applique à d'autres domaines que celui des relations de travail « a été conçu pour faire face à la trop grande diversité de relations

susceptibles de donner naissance à une discrimination. Il vise à fixer, comme c'est le cas pour les relations de travail et pour les régimes complémentaires de sécurité sociale, une règle uniforme permettant également de procéder à une estimation forfaitaire du préjudice matériel » (*Doc. parl.*, Chambre, 2006-2007, DOC 51-2720/009, pp. 58-59).

B.6.2. Si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux 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 trois mois de rémunération brute. Si le préjudice matériel peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15 de la loi générale anti-discrimination, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du 1^o (article 18, § 2, 2^o, de la loi générale anti-discrimination).

B.6.3. Le régime de l'indemnisation forfaitaire pour discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale diffère donc, tant en ce qui concerne le calcul de l'indemnité qu'en ce qui concerne le dommage couvert, du régime applicable dans d'autres domaines de la société.

B.7. En ce qui concerne le régime d'indemnisation forfaitaire dérogatoire en cas de discrimination dans le cadre des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, les travaux préparatoires mentionnent :

« Le système exorbitant d'indemnisation forfaitaire qui prévaut pour les relations de travail, peut être justifié en raison de l'impact social important que la discrimination dans les relations de travail implique.

En outre, en ce qui concerne les relations de travail, on remarque plus particulièrement que le système développé trouve sa légitimation explicite, en matière d'indemnisation forfaitaire, dans la jurisprudence européenne de la Cour de Justice (arrêt Draehmpaehl, C-180/95, 22 avril 1997) et dans la pratique qui consiste à sanctionner, en général, les violations des 'protections contre le licenciement' nationales par le paiement d'une compensation correspondant à 6 mois de salaire (application du principe de droit européen de l'équivalence des sanctions) » (*Doc. parl.*, Chambre, 2006-2007, DOC 51-2722/001, p. 60).

« Le système de l'indemnisation du préjudice moral et matériel à concurrence de 6/3 mois de salaire qui est appliqué dans le cadre des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale trouve son origine dans la jurisprudence de la Cour européenne de Justice. Pour le surplus, force est de constater qu'il est courant, en droit du travail belge, d'exprimer une indemnisation forfaitaire (tant en ce qui concerne le préjudice matériel qu'en ce qui concerne le préjudice moral) en un certain nombre de mois de salaire » (*Doc. parl.*, Chambre, 2006-2007, DOC 51-2720/009, p. 58).

B.8. La différence de traitement visée dans la question préjudicielle repose sur un critère objectif : l'indemnisation forfaitaire diffère selon que la discrimination est ou non opérée dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale. Le choix du législateur en faveur d'un régime d'indemnisation forfaitaire spécifique en cas de discrimination dans ce domaine repose également sur un critère de distinction pertinent à la lumière des objectifs mentionnés en B.7. Il convient d'examiner si les effets de la différence de traitement ne sont pas disproportionnés en ce que l'indemnité forfaitaire que les employeurs discriminants doivent payer sera généralement plus élevée que l'indemnité forfaitaire à charge d'autres parties discriminantes.

B.9.1. Comme la Cour l'a déjà jugé par son arrêt n° 17/2009 du 12 février 2009, cette différence de traitement trouve en premier lieu sa justification dans le constat que, dans la première hypothèse, l'indemnité forfaitaire couvre tant le dommage matériel que le dommage moral, alors que, dans la deuxième hypothèse, seul le dommage moral est couvert par l'indemnisation forfaitaire (B.38.1).

B.9.2. En outre, l'article 17 de la directive 2000/78/CE impose au législateur de prévoir dans le cadre des relations de travail des sanctions qui ont, à l'égard des employeurs, un effet dissuasif réel et qui sont adéquates au dommage subi en raison de l'impact grave pour la victime qui est discriminée dans ce domaine (voy. en ce sens CJCE, 22 avril 1997, C-180/95, *Draehmpaehl*, point 25; 11 octobre 2007, C-460/06, *Paquay*, point 49; CJUE, 25 avril 2013, C-81/12, *Asociatia Accept*, point 63).

B.9.3. En choisissant la solution adéquate pour garantir l'objet de la directive, les Etats membres doivent par ailleurs veiller à ce que les violations du droit de l'Union soient sanctionnées dans des conditions de fond et de procédure qui soient analogues à celles applicables aux violations du droit national d'une nature et d'une importance similaires (voy. en ce sens : CJCE, 22 avril 1997, C-180/95, *Draehmpaehl*, point 29).

B.9.4. L'indemnisation forfaitaire de six mois de rémunération brute prévue par la disposition en cause correspond à celle qui est prévue en cas de non-respect des règles en matière de protection contre le licenciement pour certains groupes vulnérables dans les relations de travail, notamment pour les travailleuses enceintes (article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail), pour les travailleuses qui exercent le droit aux pauses d'allaitement (article 11, § 3, de la convention collective de travail n° 80 du 27 novembre 2001 instaurant un droit aux pauses d'allaitement), pour les travailleurs qui exercent le droit au congé parental (article 15, § 3, de la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental), pour les travailleurs qui sont candidats à certains mandats politiques (article 5, § 5, de la loi du 19 juillet 1976 instituant un congé pour l'exercice d'un mandat politique), pour les travailleurs dans le cadre de la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (article 32*tredecies*, § 4, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail), pour les travailleurs qui exercent le droit au crédit-temps (article 21, § 4, de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière) et pour les travailleurs qui ont fait des observations concernant le règlement de travail dans le registre (article 12*quater* de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail).

Une indemnisation forfaitaire identique à celle contenue dans la disposition en cause est également allouée en cas de discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale sur la base de la nationalité, une prétendue race, la couleur de la peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique (article 16 de la loi anti-racisme) ou sur la base du sexe (article 23 de la loi « genre »).

B.9.5. Le dédommagement que doit payer l'employeur lorsqu'il se rend coupable de discrimination a été fixé à six mois de rémunération brute au maximum. Le législateur tient cependant compte de la circonstance que le traitement défavorable ou désavantageux litigieux aurait également été opéré sans discrimination. Si l'employeur le démontre, l'indemnisation forfaitaire du dommage matériel et moral est diminuée de moitié, à trois mois de rémunération brute (voy. en ce sens : CJCE, 22 avril 1997, C-180/95, *Draehmpaehl*, points 32-37).

Ainsi que la Cour l'a jugé par son arrêt n° 17/2009, la disposition en cause ne peut en aucun cas être interprétée en ce sens qu'elle permettrait de condamner au paiement de dommages et intérêts une personne qui ne serait pas l'auteur d'une discrimination et qu'elle accorde ces dommages et intérêts à une personne qui ne serait pas victime de cette discrimination (B.36.4).

B.9.6. Enfin, l'indemnisation forfaitaire du dommage moral est déterminée sur la base du régime général contenu à l'article 18, § 2, 1°, de la loi générale anti-discrimination lorsque le dommage matériel qui découle d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut être réparé par l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15 de la loi générale anti-discrimination.

B.10. Compte tenu de ce qui précède, la différence de traitement en cause n'est pas dénuée de justification raisonnable.

B.11. La question préjudicielle appelle une réponse négative.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

L'article 18, § 2, 1° et 2°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

Ainsi rendu en langue néerlandaise et en langue française, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, le 7 juin 2018.

Le greffier,

Le président,

F. Meerschaut

A. Alen

COPIE NON CORRIGÉE