

CLIENT ALERT

Dismissal on the Grounds of Sickness: Prohibited or Permitted?

Sep.15.2006

On 11 July 2006, the European Court of Justice ruled that the dismissal of an employee during a period of inability to work due to sickness could not be considered as an unlawful discrimination under European law.

To understand this decision, one should know that the aim of the relevant European Directive, Directive 2000/78/EC of 27 November 2000, is to lay down a general framework for combating discrimination on the grounds of religion or belief, disability, age or sexual orientation as regards employment and occupation, with a view to putting into effect in the European Member States the principle of equal treatment.

The question the Court had to answer was whether sickness, in view of the possible application of the Directive to the case at hand, could be considered or not as a disability.

The Court has first, because of the lack of definition in the Directive, defined the concept 'disability' as a limitation which results in particular from physical, mental or psychological impairments and which hinders participation in professional life. The Court decided that there was nothing in the Directive to suggest that sick employees are protected by the prohibition of discrimination on grounds of disability. The concepts of disability and sickness cannot be treated as being the same.

Although the dismissal of an employee as a consequence of (the latter's absence from work due to) sickness thus does not, according to the European Court of Justice, constitute discrimination under European law, one should keep in mind that such dismissal could be considered discriminatory under national law. Indeed, several Member States have legislation on discrimination which is broader than what is stated in European Directives or Regulations.

For instance, the Belgian Act of 25 February 2003 prohibits any form of discrimination in general, without enumerating the specific grounds which could be considered discriminatory.

Consequently, a dismissal which was carried out solely on the grounds of the employee's sickness could be considered discriminatory and therefore unfair under Belgian law. This would not be the result, according to a majority of Belgian Labor Courts, should the employer be able to prove that the absence due to sickness had a repercussion on the good functioning of the organization of the company, or if the employer can prove that the sickness was not the cause of the dismissal.

Ontslag omwille van ziekte: verboden of toegelaten?

Op 11 juli 2006 heeft het Europees Hof van Justitie beslist dat het ontslag van een werknemer tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte niet kan worden beschouwd als een onwettige discriminatie onder de regels van Europees recht.

Om deze beslissing goed te begrijpen, moet men weten dat de terzake van belang zijnde Europese Richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 als doelstelling heeft een algemeen kader uit te stippelen voor de bestrijding van discriminatie op het werk omwille van godsdienst of overtuiging, *handicap*, leeftijd of seksuele geaardheid, en dat deze Richtlijn de toepassing van de principes van gelijke behandeling in de Europese Lidstaten beoogt.

De vraag die het Hof moest beantwoorden, was of een *ziekte*, voor de eventuele toepasselijkheid van de Richtlijn in het aan het Hof voorgelegde geval, al dan niet kon worden beschouwd als een *handicap*.

Het Hof heeft vooreerst, bij gebrek aan definitie in de Richtlijn, het begrip 'handicap' gedefinieerd als een beperking die met name het gevolg is van lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen en die de deelneming van de betrokkene aan het beroepsleven belemmert. Het Hof heeft daarop beslist dat niets in de Richtlijn erop duidde dat zieke werknemers beschermd zouden worden door het verbod tot discriminatie omwille van een handicap. Ziekte kan niet automatisch worden gelijkgesteld met handicap.

Alhoewel het ontslag als een gevolg van (de afwezigheid van het werk omwille van) ziekte dus volgens het Europees Hof van Justitie geen discriminatie uitmaakt onder de regels van Europees recht, mag niet uit het oog worden verloren dat dergelijk ontslag als discriminatoir kan worden aanzien onder nationaal recht. Verschillende landen kennen immers een wetgeving inzake discriminatie die ruimer is dan wat terzake wordt voorzien in Europese richtlijnen of verordeningen.

Zo verbiedt de Belgische wet van 25 februari 2003 in het algemeen elke vorm van discriminatie, zonder de specifieke motieven op te sommen die als discriminatoir zouden kunnen worden aanzien.

Een ontslag dat werd gegeven enkel omwille van ziekte van de betrokken werknemer, zou dus naar Belgisch recht als discriminatoir en derhalve abusief kunnen worden aanzien. Dat zal het in principe evenwel niet zijn indien de werkgever kan aantonen dat de ziekte een weerslag had op de goede werking of de organisatie van de onderneming of wanneer hij kan aantonen dat de ziekte niet de reden was van het ontslag. Dat is in elk geval heden de meerderheidsrechtspraak van de Belgische arbeidsrechtbanken wanneer zij moeten oordelen over het abusief karakter van een ontslag van een arbeider omwille van zijn afwezigheid omwille van ziekte of ongeval.

Licenciement pour cause de maladie: interdit ou autorisé?

Le 11 juillet 2006, la Cour de justice européenne a décidé qu'un licenciement intervenu lors d'une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ne pouvait être considéré comme une discrimination illégale au regard du droit européen.

Pour une bonne compréhension de cette décision, il faut savoir que la Directive européenne applicable, la Directive 2000/78/EC du 27 novembre 2000, a pour but d'établir un cadre général afin de combattre la discrimination dans le domaine de l'emploi pour cause de religion ou croyance, handicap, âge ou orientation sexuelle, et vise à mettre en vigueur les principes d'égalité de traitement dans les Etats membres européens.

La question à laquelle devait répondre la Cour était de savoir si la maladie pouvait, en vue de l'application de la Directive 2000/78/EC, être considérée comme un handicap .

En l'absence de définition dans la Directive 2000/78/EC, la même cour a défini le terme « handicap » comme étant une limitation résultant, en particulier, d'infirmités physiques, mentales ou psychologiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle. La cour a ensuite décidé que rien dans la Directive 2000/78/EC ne permettait de considérer que les travailleurs malades étaient *ipso facto* protégés par l'interdiction de discrimination pour cause de handicap. Ces deux notions sont différentes.

Si le licenciement d'un travailleur en raison de (son absence au travail pour cause de) maladie n'est donc pas, selon la Cour de justice européenne, discriminatoire au regard du droit européen, il conviendra toutefois de tenir compte du fait qu'un tel licenciement pourrait être considéré comme discriminatoire au regard du droit national. Plusieurs Etats connaissent en effet des dispositions en matière de discrimination plus larges que celles prévues par les Règlements ou Directives européennes.

Ainsi, en Belgique, la loi du 25 février 2003 interdit-elle toute forme de discrimination en général, sans énumérer les motifs qui pourraient être considérés comme discriminatoires et de ce fait abusifs en droit belge. Selon la majorité des tribunaux du travail belges, il en ira toutefois différemment si l'employeur est en mesure de démontrer que l'absence pour cause de maladie a une incidence sur le bon fonctionnement ou l'organisation de l'entreprise ou encore lorsqu'il est en mesure de prouver que les raisons du licenciement sont étrangères à la maladie.

For more information, please contact the professional(s) listed below, or your regular Crowell & Moring contact.

Emmanuel Plasschaert

Partner – Brussels

Phone: +32.2.282.4084

Email: eplasschaert@crowell.com

Frederik Van Remoortel

Partner – Brussels

Phone: +32.2.282.1844

Email: fvanremoortel@crowell.com