ministère
public

Midis du droit

21 avril 2023

Le rapport final de la commission d'évaluation de la législation anti-discrimination. Quel bilan ?

Point de vue de l'auditorat du travail

Julien AMEEUW
Substitut
Auditorat du travail de Bruxelles
julien.ameeuw@just.fgov.be

Auditorat du travail

Une entité du ministère public spécialisée en droit social (droit du travail et droit de la sécurité sociale) qui intervient devant le tribunal du travail et le tribunal correctionnel.

Une compétence double

- Une compétence civile devant le tribunal du travail
- Une compétence pénale devant le tribunal correctionnel (et le tribunal de police)

Compétences civiles

- L’avis
- L’information des dossiers civils
- L’action en cessation

L’avis

- L’article 764 du Code judiciaire prévoit que certaines causes sont obligatoirement communiquées au ministère public.

- Les causes faisant état d’une discrimination en font partie.

- Jusqu’à la loi « pot-pourri I » du 19 octobre 2015, la communication allait obligatoirement de pair avec l’émission d’un avis par le ministère public.
- L’auditorat du travail peut à présent choisir d’intervenir ou non dans les affaires de discrimination, selon des critères de gravité des faits ou de pertinence des informations qu’il peut donner au tribunal.

L’information des dossiers civils

- L’auditorat du travail dispose d’une compétence particulière: il peut obtenir les renseignements administratifs nécessaires auprès des ministères et institutions ou services publics compétents.
- Il peut également interroger les parties afin qu’elles complètent leur dossier de pièces ou apportent certaines informations.

- Dans les affaires de sécurité sociale, cela lui permet notamment d’obtenir le dossier administratif de l’institution concernée.

L’action en cessation

- En matière de discrimination, l’auditorat du travail peut également lui-même introduire une action en cessation devant le tribunal du travail.

Compétences pénales

- La recherche et la poursuite des infractions sociales
- L'auditorat reçoit les procès-verbaux des services d'inspection et de police, ainsi que les plaintes qui lui sont directement transmises.
- Il peut mener l'enquête, classer sans suite, citer devant le tribunal correctionnel, ouvrir une intruction, etc.

Qu’en est-il de l’accès de la victime à la justice?

Les magistrats des auditorats n’entretiennent d’éventuels contacts directs avec les victimes que pour autant que celles-ci ont déjà introduit un dossier judiciaire.

Il n’y a pas de contact avec des victimes qui réfléchiraient à introduire un dossier.

Du point de vue de l’auditorat, on ne peut donc émettre que des hypothèses sur les difficultés ou les obstacles que rencontreraient les victimes.

Difficultés éventuelles

1. Une législation complexe
2. Une jurisprudence limitée
3. Des délais parfois longs
4. Un risque financier

Première difficulté: une législation complexe

A partir d'une volonté positive de supprimer un maximum de discriminations et d'ouvrir le plus possible le marché de l'emploi, on arrive à des concepts juridiques difficilement applicables:

- Discrimination directe
- Discrimination indirecte
- Glissement de la charge de la preuve
- Certains critères (état civil, état de santé (actuel ou futur),…)

Paysage institutionnel complexe

A cela, il faut ajouter un paysage institutionnel complexe avec différents niveaux de pouvoir:

- Niveau européen: les directives européennes qui ont donné lieu aux législations anti-discrimination
- Niveau fédéral: les trois lois anti-discrimination
- Niveau des entités fédérées communautaires ou régionales: de multiples ordonnances et décrets

Conséquences

- des critères différents selon les niveaux de pouvoir,
- des services d'inspection différents,
- des dispositions pénales différentes
- et même à présent des institutions de lutte contre les discriminations différentes: UNIA, IEFH, Vlaams Mensenrechteninstituut

On comprend que la victime (ou son conseil) puisse avoir du mal à s'y retrouver.

Deuxième difficulté: une jurisprudence limitée

On parle du tribunal du travail francophone de Bruxelles dans la presse lorsqu'il prend une décision relative au port du voile islamique dans le secteur public.

Dans la presse, on parle également beaucoup des discriminations à l'embauche dont sont victimes les personnes d'origine étrangère.

On peut donc se dire que le tribunal du travail francophone de Bruxelles est saisi d'un nombre significatifs d'affaires intéressantes.

Quelques chiffres

Cependant, la réalité du contentieux est la suivante:

En 2022, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a été saisi 67 fois d'une demande fondée sur les lois anti-discrimination.

Les critères invoqués étaient les suivants:

- Etat de santé : 47 fois ;
- Handicap : 11 fois
- Age : 5 fois ;
- Sexe : 4 fois (dont 2 fois en lien avec la protection de la maternité) ;
- Conviction syndicale : 2 fois ;
- Origine nationale ou ethnique : 2 fois ;
- Conviction politique, religieuse ou philosophique : 1 fois;
- Nationalité 1 fois ;
- Critère non précisé : 1 fois.

Aucune affaire de discrimination à l’embauche introduite en 2022.

Le cas-type soumis au tribunal est le suivant:

Un travailleur est licencié pendant une période d’incapacité et introduit une demande en réparation d’une discrimination fondée sur l’état de santé ou le handicap.

Généralement, il introduit d’autres demandes (indemnité complémentaire de préavis, licenciement déraisonnable, etc.)

Jugements

En 2022, le tribunal du travail francophone de Bruxelles s’est prononcé 52 fois en matière de discrimination.

Il a déclaré 8 fois la demande en discrimination fondée.

Conséquence

En dehors des discriminations sur la base de l'état de santé, la victime d'une discrimination qui voudrait évaluer ses chances de succès risque d'avoir du mal à trouver dans la jurisprudence un cas similaire au sien.

C'est particulièrement vrai en cas de discrimination à l'embauche où le mécanisme du glissement de la charge de la preuve peut jouer un rôle important.

Il n'y a pas encore de cercle vertueux où la jurisprudence viendrait clarifier les notions juridiques parfois complexes des lois anti-discrimination.

Troisième difficulté: des délais parfois longs

Le rôle linguistique francophone de la cour du travail de Bruxelles, qui reçoit les appels introduits à l'égard des jugements des tribunaux du travail francophone de Bruxelles et du Brabant wallon, subit un arriéré important.

S'il faut entre 12 et 18 mois pour obtenir un jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles, il faut ajouter au moins 3 ans pour obtenir un arrêt de la cour du travail.

Les délais sont évidemment plus courts en cas d'action en cessation.

Quatrième difficulté: un risque financier

Si la victime décide d'aller en justice, elle doit pouvoir assumer un risque financier qui peut être important:

- honoraires de son avocat,
- Indemnité de procédure si elle est déboutée:
  - Pour une demande entre 10.000 et 20.000 euros: 1.650 euros
  - Pour une demande entre 20.000 et 40.000 euros: 3.000 euros
  - Pour un litige non évaluable en argent: 1.800 euros

Illustration par un cas concret

A l'été 2017, suite à une annonce, Mme M., qui est d'origine africaine, postule auprès d'une société de gestion des ressources humaines.

Sa candidature est d'emblée rejetée.

Elle décide alors de postuler sous une fausse identité laissant transparaitre une origine belge.

Sa candidature est mise en attente le temps qu'un processus impliquant des candidats ayant postulé plus tôt s'achève.

Vu la différence de traitement, elle signale la discrimination auprès d'UNIA qui va l'assister dans ses démarches.

Des négociations ont lieu entre l’employeur et UNIA mais n’aboutissent pas.

En décembre 2018, UNIA dépose une requête au greffe du tribunal du travail francophone de Bruxelles. En janvier 2019, Mme M. dépose une requête en intervention volontaire.

Le greffe communique les requêtes à l’auditorat qui décide d’intervenir.

En janvier 2020, l’affaire est plaidée.

En février, l’auditorat dépose un avis écrit qui conclut à l’existence d’une discrimination.

Fin avril, le jugement est prononcé. Il déboute UNIA et Mme M. de leurs demandes.

Un appel est interjeté.

L’affaire est fixée pour plaidoiries devant la cour du travail en décembre 2023.

Un arrêt sera sans doute rendu au printemps 2024, soit près de 7 ans après les faits.

Complexité de la législation et jurisprudence limitée

Cette affaire pose deux questions de principe:

- Validité d'un test de situation organisé par la victime elle-même,
- Valeur probante de ce test de discrimination au regard du glissement de la charge de la preuve.

Pas de précédent dans la jurisprudence des juridictions du travail.

Délais importants

Entre les faits qui datent de l’été 2017 et l’arrêt de la cour du travail qui devrait être prononcé au printemps 2024, il se sera écoulé près de 7 ans.

Risque financier

Mme M. doit supporter ses frais d’avocat et a été condamnée à payer une indemnité de procédure fixée à 1.080 euros (780 euros pour UNIA).

Action de l’auditorat du travail au pénal

- Très peu de dossiers de discrimination pure, c’est-à-dire une différence de traitement commise par un employeur à l’égard d’un travailleur ou d’un groupe de travailleurs.

- Par contre, un nombre significatif de dossier de harcèlement ou de violence au travail à caractère discriminatoire.

Cependant, le harcèlement au travail à caractère discriminatoire est régi par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs à laquelle renvoient les trois lois anti-discrimination.

Conséquence:

- Discordance dans les définitions,
- Le harcèlement au travail ne fait pas l’objet de directives précises au sein du ministère public
- Problèmes de statistiques

Définitions

Harcèlement moral au travail : ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre

Définition du harcèlement dans les lois anti-discrimination: comportement indésirable qui est lié à l'un des critères protégés, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant

Circulaire du Collège des procureurs généraux

Il existe une circulaire du Collège des procureurs généraux qui fixe la politique que le ministère public doit suivre en matière de lutte contre les discriminations et les délits de haine (COL 13/2013).

Cette circulaire reste jusqu'à présent muette sur la question du harcèlement au travail à caractère discriminatoire.

Statistiques

Les dossiers de harcèlement au travail à caractère discriminatoire ne sont généralement pas comptabilisés comme des dossiers de discrimination.

Cela s’inscrit dans la problématique de l’établissement de statistiques fiables par le ministère public.

Action en cessation

- Il s’agit de l’action introduite devant le président du tribunal du travail afin de faire cesser une discrimination ou un harcèlement.

- L’auditorat du travail peut introduire une action en cessation sur la base de l’une des trois lois anti-discrimination.

- Par contre, il ne peut pas le faire en matière de harcèlement sur la base de la loi du 4 août 1996.

Une perspective

Action préventive des services d'inspection qui pourraient vérifier qu'une entreprise ne commet pas de discrimination en organisant éventuellement un test de discrimination sans attendre la plainte d'une victime.

Il s'agirait d'un contrôle administratif (non pénal).

Merci pour votre attention !