

Changements annoncés en matière de discrimination

Le 16 février, la Chambre a adopté un projet de loi modifiant de nombreuses lois (4¹) ayant toutes trait à des thèmes comme la discrimination, le racisme et/ou les risques psychosociaux.

Le législateur a été contraint d'apporter ces modifications à la suite d'une jurisprudence récente de la Cour de Cassation ² et de la Cour européenne de Justice³.

1. Des raisons indépendantes non seulement de la requête, mais aussi du contenu de la requête, de la notification, de la plainte ou de l'action en justice !

La Cour de Cassation a statué en janvier 2020 sur la question de savoir si la protection contre le licenciement se limite au licenciement pouvant être lié à l'introduction d'une requête formelle ou de la plainte proprement dite ou si cette protection vaut aussi pour les mesures pouvant être associées aux faits qui ont conduit à l'introduction de la requête ou de la plainte.

En l'occurrence, la procédure de licenciement était déjà entamée lorsque le travailleur a formulé une demande d'intervention psychosociale avec protection correspondante. La Cour a estimé que le licenciement était indépendant de la demande, de sorte que la protection correspondante ne s'appliquait pas.

Le 15 juin 2020, la Cour a également estimé, à la lecture de l'article visé de la loi bien-être⁴, que les juges en appel, qui avaient exclu que le licenciement puisse être justifié par des raisons découlant de faits qui étaient à la base de l'intervention, n'avaient pas justifié leur décision en droit.

Le législateur a estimé que ces deux arrêts et leur interprétation très restrictive vidaient de sa substance la protection du travailleur et s'y est opposé.

NB : Le C4 ne peut donc pas faire référence aux raisons / faits qui ont donné lieu à la plainte, au signalement ou à l'action en justice.

1 La **loi genre** (loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les hommes et les femmes), la **loi antiracisme** (loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie), la **loi antidiscrimination** (loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination), la **loi bien-être** (loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail).

2 CC, 20 janvier 2020 Cass. 20 janvier 2020, AR S.19.0019.F et 15 juin 2020

3 CEJ, C-404/18 « Hakelbracht », ECLI:EU:C:2019:523

4 Loi bien-être, art 32tredecies, § 2, alinéa premier

2. Les représailles sont désormais aussi interdites !

La Cour européenne de Justice a jugé le système de protection actuel insuffisant pour ce qui concerne les comportements de harcèlement et de violence au travail à caractère discriminatoire et de harcèlement sexuel, plus précisément en ce qui concerne les représailles et l'obligation pour les témoins officiels de soumettre un document daté et signé reprenant leur témoignage. L'article 9 de la directive 2000/43/CE, l'article 11 de la directive 2000/78/CE et l'article 24 de la directive 2006/54 protègent toutes les personnes impliquées d'une quelconque manière dans une « plainte » ou une « procédure », quelle que soit la façon dont la personne intervenant comme témoin se manifeste. Ceci n'était donc pas conciliable avec nos lois antidiscrimination.

Bref, plus aucune raison d'hésiter à défendre vos camarades !

3. Cumul possible et demande de réintégration optionnelle !

L'occasion également de supprimer les références entre les lois antidiscrimination et la loi bien-être. La discussion dans la jurisprudence sur la possibilité de cumuler le dédommagement pour discrimination ou exposition à un risque psychosocial et le dédommagement pour mesure de représailles (p. ex. un licenciement) en conséquence d'une requête, d'une notification, d'une plainte ou d'une action en justice a également été réglée une bonne fois pour toutes : il est précisé de manière explicite qu'un tel cumul est possible dans la mesure où il s'agit de dommages différents.

Une dernière modification concernait l'obligation⁵ d'introduire une demande de réintégration (sauf dans un certain nombre de cas) avant d'avoir droit à un éventuel dédommagement. Les nouvelles dispositions précisent désormais que le fait de ne pas avoir introduit une requête n'empêche pas d'être dédommagé et que la demande de réintégration peut être introduite aussi bien par la personne victime de l'infraction que par l'Institut, de manière explicite.

Conclusion :

Nous nous réjouissons que la « jurisprudence activiste » ait débouché sur l'intervention du législateur. Cela prouve que notre système juridique a ses mérites. En effet, on peut déduire de ce qui précède toute l'importance de la séparation des pouvoirs, quoi qu'en disent « certains ». Ou comme le disait Montesquieu : « Pour qu'on ne puisse abuser du pouvoir, il faut que, par la disposition des choses, le pouvoir arrête le pouvoir ».

⁵ Loi du 10 mai 2007 (loi antidiscrimination), art. 22§5