COMPTE RENDU DU SEMINAIRE SUR « LA HALDE » DU 16 JANVIER 2007 à l'EFB

L'an 2007 et le 16 janvier à 19h15, l'Association des Avocats pour un Barreau Pluriel (A.A.B.P.) en partenariat avec l'Ecole de Formation des Barreaux de la Cour d'Appel de Paris (EFB) a organisé une conférence sur le thème : « La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (La HALDE) ».

Le débat est ouvert à 19h20. Il est présidé par Monsieur Rabah HACHED, Docteur en droit, Avocat à la Cour, Président de l'A.A.B.P.

Sont intervenus :

- Mme Sylvie KERN, chef du Pôle emplois privés à la Direction juridique de la HALDE ;
- M. Frédéric BURNIER, Inspecteur du travail, juriste à la HALDE ;
- M. Bernard SOLITUDE, Avocat à la Cour.

Les débats ont porté sur :

- La présentation de la HALDE ;
- Les textes relatifs aux prérogatives et pouvoirs de la HALDE ;
- Le champ de compétence de la HALDE ;
- Les missions de la HALDE ;
- Les pouvoirs d'investigation de la HALDE ;
- Les suites données à une instruction.

I/ PRESENTATION DE LA HALDE

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité, créée par la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004, modifiée par la loi n°2006-396 du 31 mars 2006 , en abrégée la **« HALDE »**, est une ***autorité administrative indépendante*** relevant de l'Etat. Elle a été installée en juin 2005.

Elle est composée d'un Collège de 11 membres présidé par ***Louis SCHWEITZER***.

Le ***Collège*** délibère sur toutes les questions relevant de la compétence de la HALDE. Il décide notamment des orientations à donner aux réclamations.

Un ***Comité consultatif*** est constitué pour éclairer la réflexion du Collège sur les thèmes qui lui sont soumis.

Sous l'autorité du Président, 3 services participent aux différentes missions de la HALDE :

- la ***direction des affaires juridiques*** assure le traitement des réclamations et des saisines d'office, émet des avis d'ordre juridique ;

- la ***direction de la promotion de l'égalité*** travaille aux actions de communication, à la capitalisation et à la diffusion des bonnes pratiques ;
- la ***délégation à l'action régionale*** anime les interventions des délégués régionaux (4 régions couvertes à ce jour à titre expérimental).

En 18 mois d'activité, la haute autorité a reçu quelques ***5 500 réclamations***. ***44% des réclamations concernent l'emploi*** (27% l'emploi privé, 17% l'emploi public)
Parmi les réclamations relatives à l'emploi, environ 1/3 concernent le recrutement et 2/3 le déroulement de carrière ou le licenciement.
Toujours parmi les réclamations relatives à l'emploi, le premier critère de discrimination apparait être ***l'origine (44%),*** le second est ***l'état de santé et le handicap (20%),*** puis vient ***l'âge (10%).*** Les discriminations syndicales représentent 9% des saisines et les discriminations liées au sexe 6%.

II/-LES TEXTES RELATIFS AUX PREROGATIVES ET POUVOIRS DE LA HALDE

- ***Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004*** portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.
  modifiée par la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances

- ***Décret n° 2005-215 du 4 mars 2005*** relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

- ***Décret n° 2006-641 du 1er juin 2006*** relatif aux transactions proposées par la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

III/- LE CHAMP DE COMPETENCE DE LA HALDE

La HALDE est compétente pour connaître de toute discrimination prohibée par la loi ou un engagement international.

Plusieurs textes français prohibent les discriminations.
En matière sociale, les principaux sont :

- code pénal : art 225-1 et 225-2
- code du travail : art L.122-45 et s. art L.123-1 et s. art L.412-2

Une ***discrimination directe*** se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, en l'a été ou ne le serait dans une situation comparable sur la base d'un des critères prohibés.

Une ***discrimination indirecte*** se produit lorsqu'une disposition, une mesure apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage pour des personnes répondant à un des critères prohibés à moins que cette disposition ne soit objectivement justifiée par un objectif légitime et que les moyens en soient nécessaires et appropriés.

Les ***critères de discriminations*** sont l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions

religieuses, l'apparence physique, le patronyme ou l'état de santé ou le handicap.

En matière sociale, ***toutes les étapes de la vie professionnelle*** sont concernées par le droit de la discrimination, notamment, l'accès au stage, l'embauche, la rémunération, le déroulement de carrière, la sanction disciplinaire, le licenciement …

IV/- LES MISSIONS DE LA HALDE

Malgré le renforcement de l'arsenal juridique en matière de lutte contre les discriminations (multiplication des critères prohibés, renforcement des sanctions pénales, des pouvoirs des IRP et de l'inspection du travail, renforcement du rôle des associations en soutien des victimes, aménagement de la charge de la preuve devant les juridictions civiles …), les victimes de discriminations rencontrent d'évidentes difficultés pour faire valoir leurs droits.

Aussi l'un des premières missions de la haute autorité est d'informer, ***d'assister les réclamants dans la constitution de leur dossier*** et les aider à identifier la voix de résolution du litige appropriée.

Au delà du traitement des cas individuels qui lui sont soumis, elle peut connaître de tous les cas de discrimination par la voie de ***la saisine d'office***.

Elle mène des ***actions de communication***, formation propres à assurer la promotion de l'égalité.

Elle travaille à identifier, ***promouvoir les bonnes pratiques*** en matière d'égalité des chances et de traitement.

Elle conduit des travaux d'***études*** et de recherche.

V/- LES POUVOIRS D'INVESTIGATIONS DE LA HALDE

Afin d'instruire les réclamations et saisines d'office, le législateur a doté la HALDE de plusieurs pouvoirs d'investigation :

- la demande de ***communication*** d'informations et de documents;
- l'***audition*** de toute personne dont le concours parait utile ;
- les ***vérifications sur place*** ;
- le ***concours des autorités publiques*** ;
- les ***tests de discrimination***.

VI/- LES SUITES DONNEES A UNE INSTRUCTION

La haute autorité peut donner plusieurs orientations à un dossier dans lequel se manifeste un comportement discriminatoire :

1. **Les voies amiables**

- le ***rappel à la loi ;***
- la ***médiation*** ;

– les ***recommandations***. La HALDE peut recommander au mis en cause de prendre certaines mesures pour faire cesser une discrimination, réparer le préjudice et/ou éviter qu'une telle situation se reproduise. S'il n'est pas donné suite à la recommandation, la HALDE peut décider de publier un rapport spécial au Journal Officiel.

2. <u>Les voies juridictionnelles</u>

- le ***contentieux civil :*** La HALDE peut présenter ses ***observations*** devant le juge civil (CPH, TGI, TASS…) dans le cadre d'un contentieux initié par le réclamant.

- Le ***contentieux pénal :*** La HALDE peut décider de ***transmettre*** un dossier au procureur de la République. Si le procureur poursuit, la HALDE peut présenter ses ***observations*** devant le tribunal correctionnel.

Si elle estime le délit de discrimination caractérisé, la HALDE peut proposer au mis en cause une ***transaction*** pénale. Celle-ci consiste dans le paiement volontaire d'une ***amende*** (maximum 3 000 € pour une personne physique, 15 000 € pour une personne morale) et dans l'***indemnisation*** de la victime. En cas d'accord du mis en cause, la transaction doit être ***homologuée*** par le procureur de la République. En cas de refus du mis en cause ou en cas d'inexécution, la HALDE peut mettre en mouvement l'action publique par voie de ***citation directe***.

Rabah HACHED, président de l'AABP a lors de ces interventions apporté des précisions sur la définition de la discrimination directe, de la discrimination indirecte et les critères de discrimination. Il a en outre fait part d'exemples concrets de jurisprudence de la HALDE, notamment sur la législation actuelle concernant le regroupement familial des étrangers handicapés.

Après cet exposé, où 130 confrères se sont inscrits, s'en est suivi plusieurs questions/réponses très animées. Personne ne prenant plus la parole, la séance est levée à 21h30.

Pour Barreau Pluriel
Maître Rabah HACHED
Président