

# La foire d'empoigne autour des OGM n'a pas encore trouvé d'épilogue



NICOLAS DE SADELEER

Professeur ordinaire à l'université Saint-Louis, chaire Jean Monnet

La foi en la biotechnologie est à ce point inébranlable qu'elle aurait dû, dans sa composante végétale, annoncer un avenir radieux où l'agriculture moderne pourrait satisfaire les besoins croissants en alimentation, exacerbés par une démographie galopante. Or, les OGM n'ont eu de cesse de susciter bien des controverses, davantage en Europe que partout ailleurs. Cette méfiance a trait tantôt à leur impact sur la santé humaine, tantôt à l'appauvrissement de la biodiversité que leur mise en culture pourrait exacerber.

Alors que partisans et adversaires de cette nouvelle technologie occupent des positions diamétralement opposées, le droit de l'Union européenne cherche à concilier ces intérêts antagonistes. Aussi, depuis 20 ans, les compétences étatiques se réduisent comme une peau de chagrin sous l'emprise d'une harmonisation exhaustive des réglementations concernant l'utilisation confinée, la dissémination volontaire, la mise sur le marché, l'étiquetage et la traçabilité, ainsi que les transferts internationaux des OGM.

Au demeurant, le droit de l'UE ne fait que s'étendre, tant pour assurer le fonctionnement du marché intérieur que pour répondre aux attentes des milieux de protection de l'environnement et des consommateurs.

Le régime de mise sur le marché des OGM occupe dans ce système une place essentielle: sans autorisation, pas de commercialisation, et donc pas de marché. Le contrôle de la mise sur le marché s'articule

autour de deux axes, le premier relatif à la dissémination volontaire d'OGM dans l'environnement en général et le second concernant spécialement les denrées alimentaires et les aliments pour animaux GM, ce qui couvre la commercialisation de nouveaux aliments (tomate transgénique à maturation retardée), des aliments destinés à des animaux ainsi que des produits alimentaires produits «à partir» d'OGM (par exemple, de l'huile ou de la farine produites à partir d'OGM, du ketchup produit à partir de tomates GM).

## À la recherche d'un équilibre introuvable

Conformément à ces deux axes, la Commission instruit et propose aux 28 États membres réunis en comité d'autoriser les OGM que les entreprises privées souhaitent pouvoir commercialiser.

Or, ces procédures ont donné lieu depuis 20 ans à une foire d'empoigne car, la plupart du temps, les États membres s'opposent aux propositions d'autorisation de la Commission. Aussi, à la fin 2014, seulement 51 autorisations avaient été octroyées pour du coton, des œillets, du maïs, du soja, du colza, de la betterave, plantes qui ont été modifiées génétiquement pour les protéger des destructions des insectes ou en vue de les rendre résistantes à des herbicides.

Un nombre plus limité encore d'autorisations a été octroyé, pour la culture, la plus célèbre étant le maïs MON810, interdit dans plusieurs États membres. Les entreprises s'impatientent alors que certains États multiplient les obstacles à la mise en culture.

Ces autorisations sont assurément le produit d'un arbitrage des tensions opposant le fonctionnement du marché intérieur à ses facettes sanitaires et environnementales, rejointes par des préoccupations éthiques, voire religieuses.

La recherche de cet équilibre introuvable a récemment conduit le législateur de l'UE à «renationaliser» le contrôle de la mise en culture.

En effet, le Parlement européen et le Conseil des ministres viennent de se mettre d'accord de limiter non pas l'octroi des décisions de mise sur le marché mais de la culture des OGM. À ce titre, les 28 États membres pour-

**Nul doute que le combat acharné mené par certaines autorités, appuyées par des franges de la société civile, de même que les récriminations des producteurs d'OGM seront à l'origine de nouveaux litiges qui secoueront à nouveau le landerneau juridique.**

restreindre, voire interdire la culture d'OGM sur tout ou partie de leur territoire pour des motifs (politique agricole, protection des consommateurs, affectation des sols, aménagement du territoire, etc.). Ces motifs ne doivent toutefois pas recouvrir les impacts des OGM sur l'environnement et la santé, sujets qui sont traités par l'Agence de sécurité alimentaire lors de l'instruction des autorisations de mise sur le marché, division des tâches quelque peu byzantine.

On prend la mesure du changement: alors que seuls les risques sanitaires et environnementaux dûment évalués pouvaient faire échec à l'octroi de l'autorisation, d'autres considérations, et notamment la balance d'ordre socio-économique entre les inconvénients et les bénéfices découlant du génie génétique pourront dorénavant être invoquées par les autorités nationales en aval pour s'opposer à la mise en culture de semences GM autorisées.

Le raisonnement est le suivant: à la différence des questions relatives à la mise sur le marché des OGM, la mise en culture de ces derniers relève davantage d'une dimension locale, voire régionale qu'internationale. Cette réforme a ceci de révolutionnaire: pour la première fois de l'histoire du marché intérieur, on assiste à une harmonisation à rebours, la liberté d'user un produit autorisé par l'UE pouvant circuler librement se trouvant désormais encadrée par les autorités nationales.

Les forces centrifuges propres au fonctionnement du marché intérieur qui se traduisent par le principe de reconnaissance mutuelle des OGM autorisés se heurtent désormais de plein fouet aux forces centrifuges, exacerbées par l'hostilité croissante de certains États ou de leurs populations à ce type de technologie.

D'aucuns s'interrogeront sur la compatibilité de ce nouveau régime avec le principe de libre circulation des marchandises consacré tant dans le droit de l'UE que dans le droit de l'OMC.

Nul doute que le combat acharné mené par certaines autorités, appuyées par des franges de la société civile, de même que les récriminations des producteurs d'OGM seront à l'origine de nouveaux litiges qui secoueront à nouveau le landerneau judiciaire.

## La discrimination dans la relation de travail est sanctionnée



THIERRY DUQUESNE

Associate Partner NautaDutilh

Alors que la jurisprudence belge était, jusqu'il y a peu, assez rare en matière de discrimination, plusieurs indices laissent penser que cette matière allait prendre une ampleur considérable dans les années à venir. Les employeurs risquent en effet de prendre tout au long de l'exécution d'un contrat de travail diverses décisions (recrutement, évaluations, licenciement) qui pourraient être jugées discriminatoires. Qui dit critères de sélection, dit risques de discrimination.

Les juridictions du travail sortent du bois. Voici l'enseignement de quelques décisions récentes.

### Aménagement raisonnable

Un premier arrêt intéressant a été rendu par la cour du travail de Bruxelles en janvier 2013.

À cette occasion, la société Carrefour a été condamnée à payer une indemnité forfaitaire pour discrimination en raison du handicap. En l'espèce, il s'agissait d'une réassortisseuse en grand magasin qui avait subi une atteinte physique aux membres supérieurs.

Cette situation entravait pour une durée indéterminée sa participation à la vie professionnelle. La cour a mis en évidence que l'employée était en droit de se prévaloir à l'égard de son employeur de l'obligation de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

L'employeur était obligé de l'envisager sauf à démontrer que ces mesures lui imposaient une charge disproportionnée. Or, la cour souligne la carence de Carrefour à démontrer la moindre démarche concrète accomplie en vue d'adapter le poste de travail de l'intéressé. L'employeur est condamné.

Une deuxième décision a été rendue par le tribunal du travail de Bruges en décembre 2013.

### Discrimination physique

En l'espèce, l'employeur a refusé d'engager un candidat en raison du fait que celui-ci présentait une malformation congénitale aux mains. Suite à une enquête menée par le Centre pour l'égalité des chances, il s'est avéré que l'employeur n'avait pas engagé ce candidat en raison de son handicap.

À cette occasion, le Tribunal du travail de Bruges a considéré que l'employeur ne pouvait pas justifier une discrimination en raison d'une caractéristique physique ou

génétique ou en raison d'un handicap, par la seule volonté de répondre aux souhaits des autres travailleurs ou de la clientèle. Il convient donc de mettre en balance les intérêts propres de l'entreprise et ceux du candidat présentant un handicap.

En décembre 2013, le tribunal du travail de Louvain a, quant à lui, mis en évidence le fait qu'il pouvait y avoir une discrimination fondée sur le handicap même si le travailleur n'était pas lui-même la personne handicapée.

En espèce, le travailleur en question a informé par courrier son employeur et ses collègues que sa fille, nouvelle-née était atteinte d'une infection grave et rare pouvant donner lieu à des problèmes de santé ou un handicap.

Le lendemain, l'employeur licencie le travailleur soi-disant parce qu'il ne répond plus au profil souhaité. Le tribunal a jugé qu'en le licenciant d'une manière précipitée, l'employeur s'est lui-même privé de la possibilité de prouver que des choix stratégiques d'organisation de l'entreprise justifiaient cette décision, indépendamment du malheur qui frappait le travailleur à l'occasion de la naissance de son enfant handicapé. L'employeur est condamné à payer l'indemnité de protection prévue par la loi.

**L'employeur ne peut pas justifier une discrimination en raison d'une caractéristique physique ou génétique ou en raison d'un handicap, par la seule volonté de répondre aux souhaits des autres travailleurs ou de la clientèle.**

### Port du voile

Enfin, la cour du travail d'Anvers, en décembre 2011, a rendu une décision relative au port du voile.

Ce sujet a déjà fait couler beaucoup d'encre et visiblement, il peut être soutenu que l'interdiction de porter des signes extérieurs d'une religion ou d'une conviction particulière ne saurait constituer une discrimination directe dès lors qu'elle s'adresse à tous les travailleurs, quelle que soit leur religion ou conviction.

Tout au plus, cela pourrait constituer une discrimination indirecte. Or, en l'espèce, il n'est pas manifestement déraisonnable que l'employeur, en accord avec les représentants du personnel, ait opté pour une politique de neutralité entendue comme l'interdiction de porter au travail un signe extérieur d'appartenance philosophique, religieuse ou politique.

Le licenciement de la travailleuse qui, au départ, avait accepté de travailler sans le voile islamique, et qui avait ensuite changé d'avis, n'est pas abusif. Il n'y a pas de discrimination.



La mise en culture d'OGM se heurte à l'hostilité croissante de certains États ou de leurs populations. © BELGA