



La preuve de la discrimination

Le renversement de la charge de la preuve et
l'accès aux preuves

Christa Christensen

ERA

Trêves

Novembre 2015

Introduction

- *Les employeurs ne doivent pas pouvoir échapper aux dispositions de la loi en obligeant les travailleurs à prouver leurs dires. Il n'était pas approprié en matière de discrimination qu'un employeur accusé de discrimination puisse simplement rétorquer « **À vous de le prouver** », d'où le renversement de la charge de la preuve.*

Pourquoi la charge de la preuve peut-elle être renversée ?

- Discrimination masquée
- Préjugés inconscients
- *Nous avons tous des préjugés que nous ne nous avouons pas...*
- La majorité des preuves sont aux mains de l'employeur
- Occasion pour l'employeur de démontrer l'absence de discrimination

Sujets de discussion

- Quels éléments concrets pour prouver une discrimination ?
- Comment un plaignant peut-il recueillir des preuves ?
- Qui doit prouver quoi et à quel stade de la procédure ?
- Comment les juges de l'UE abordent-ils ces questions ?
- Rapport de la Commission en 2014 : renversement de la charge

Directive 1997/80 sur la charge de la preuve

- Les États membres, conformément à leur système judiciaire, prennent les mesures nécessaires afin que, **dès lors qu'une personne s'estime lésée (...)**
- et établit, devant une **juridiction (...), des faits qui permettent de présumer** l'existence d'une discrimination,
- il **incombe** à l'employeur de prouver qu'il n'y a **pas eu violation** du principe de l'égalité de traitement.

Directive 2006/54 sur l'égalité de traitement (refonte)

- Considérant 30 : l'adoption de règles relatives à la charge de la preuve joue un rôle important en ce qui concerne la possibilité de mettre effectivement en œuvre le principe de l'égalité de traitement (...) il convient donc de prendre des dispositions de telle sorte que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse dès lors qu'il existe une apparence de discrimination.
- **L'appréciation des faits** qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination demeure de la compétence de l'instance nationale concernée.

Article 19

- Les États membres, conformément à leur système judiciaire, prennent les mesures nécessaires afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée (...) et **établit des faits qui permettent de présumer** l'existence d'une discrimination,
- Il **incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation** du principe de l'égalité de traitement.

Appréciation en deux phases

- Le plaignant prouve des faits à partir desquels il peut être présumé qu'une discrimination a été commise - apparence de discrimination. La charge de la preuve est renversée.
- Le défendeur doit alors présenter des faits qui démontrent que les circonstances en cause ont une explication non discriminatoire.

La collecte de preuves : le rôle du juge

- Injonctions de divulgation de preuves
- Déductions à tirer de la non-présentation de preuves par un employeur
- ***Affaire C-104/10, Kelly/National University of Ireland***
- ***Affaire C-415/10, Meister/Speech Design Carrier Systems GmbH***
- ***Affaire RB c. BA (2006), IRLR 473***

Déductions et contexte

- Qu'est-ce qu'une déduction ?
- Quand est-il opportun de tirer une déduction ?
- Fondement de faits (neutres) / contexte
- Examen de l'intégralité du fondement

La collecte de preuves au Royaume-Uni

- Questionnaires légaux (supprimés en avril 2014)
- Orientations de l'ACAS sur les questions à poser dans une affaire de discrimination
- Injonction de fournir des informations (Règle 19(2)(b))
- Injonction de divulguer des documents (Règle 10(2)(b))

Le renversement de la charge de la preuve au Royaume-Uni

- Section 136 de la loi sur l'égalité : deux phases
- En présence de **faits** à la lumière desquels le tribunal **pourrait statuer**, en l'absence d'une quelconque autre explication, **que l'employeur a pratiqué une discrimination**
- Le tribunal **doit conclure** qu'une **discrimination a été commise**
- Excepté si **l'employeur prouve le contraire.**

Orientations en 13 points - Affaire Igen c. Wong

1. Le plaignant prouve des faits à partir desquels le tribunal **pourrait** conclure qu'une discrimination a eu lieu.
2. L'action est vouée à l'échec si le plaignant n'y parvient pas.
3. Le tribunal doit garder à l'esprit qu'il est rare de trouver une preuve directe d'une discrimination.
4. Quelles déductions doivent être faites ?
5. Il importe de souligner que dans cette première phase, il suffit de déterminer qu'une discrimination **a pu** être commise.
6. Supposer au premier abord que les faits n'ont pas d'explication appropriée.
7. Des déductions peuvent être tirées de réponses évasives ou équivoques.

Orientations en 13 points (suite)

8. Des déductions peuvent être tirées d'un non-respect des codes de conduite pertinents.
9. Dès qu'une apparence de discrimination est établie, la charge de la preuve est transférée à l'employeur.
10. L'employeur doit alors réfuter la discrimination.
11. L'employeur doit prouver qu'il n'y a eu aucune discrimination à aucun égard.
12. Le tribunal doit apprécier si le défendeur a donné une explication suffisante pour s'acquitter de la charge de la preuve qui lui incombe.
13. Le tribunal attend normalement de l'employeur qu'il produise des preuves convaincantes pour satisfaire à cette obligation.

Affaire Accept : FC Steaua

- Les faits
- Le renvoi à la CJUE
- Interrogations sur l'équité par rapport au club
- Réponse de la CJUE

Conclusions

- Les règles nationales sur la divulgation varient
- En quoi l'arrêt **Meister** est-il utile ?
- Déduction à partir de la non-divulgation
- Exhaustivité des preuves
- L'établissement des faits est primordial
- Quelles déductions peuvent être faites ?
- Prise de recul - **possibilité** de présumer
- Transfert à l'employeur - **obligation** de prouver