

seven

Le renversement de la charge  
de la preuve dans les affaires  
de discrimination

7BR  
SEVEN BEDFORD ROW

Catherine Rayner  
Avocate

7 BEDFORD ROW  
London WC1R 4BS  
[www.7br.co.uk](http://www.7br.co.uk)



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

7BR  
SEVEN BEDFORD ROW



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.



Organisé dans le cadre du programme « Droits, égalité et citoyenneté 2014-2020 » de la Commission Européenne.

## La charge de la preuve en matière de discrimination

### Introduction



- Les règles européennes sur la charge de la preuve figurent dans les directive sur la discrimination
  - Article 19 de la directive (refonte) sur l'égalité de traitement (2006/54) pour le genre
  - Article 10 de la directive du Conseil 2000/78/CE pour les convictions religieuses et philosophiques, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle
  - Article 8 de la directive 2000/43 pour la race

[www.7br.co.uk](http://www.7br.co.uk) - Email : [crayner@7br.co.uk](mailto:crayner@7br.co.uk) - tel clerks: 020 7242 3555

## La charge de la preuve en matière de discrimination

### Introduction



- Directive du Conseil 97/80/CE  
*L'aménagement des règles concernant la charge de la preuve s'impose dès qu'il existe une présomption de discrimination et, dans les cas où cette situation se vérifie, la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement requiert que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse*

[www.7br.co.uk](http://www.7br.co.uk) - Email : [crayner@7br.co.uk](mailto:crayner@7br.co.uk) - tel clerks: 020 7242 3555

## Les dispositions sur la charge de la preuve



*dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement*

www.7br.co.uk - Email : crayner@7br.co.uk - tel clerks: 020 7242 3555

## Pourquoi faut-il renverser la charge de la preuve ?



- Importance des mesures anti-discrimination en droit de l'UE.
- Importance que ces mesures soient effectives.
- Reconnaissance des difficultés que rencontrent les plaignants pour prouver POURQUOI ils ont été discriminés.
- Les auteurs de discrimination ne font pas état de leurs préjugés et ne reconnaissent pas les motifs de la discrimination.

www.7br.co.uk - Email : crayner@7br.co.uk - tel clerks: 020 7242 3555

## Le problème du préjugé inconscient



- L'absence de prise de conscience des motifs de discrimination
- L'absence de prise de conscience de ses propres préjugés;
- La discrimination peut ne pas être mal intentionnée ni délibérée;
- Les suppositions sur les compétences
- La tendance à sélectionner les personnes qui nous ressemblent et qui ressemblent aux travailleurs en place
- L'existence de nombreux prétextes et raisons potentiellement valables et difficiles à réfuter pour ne pas sélectionner quelqu'un.

[www.7br.co.uk](http://www.7br.co.uk) - Email : [crayner@7br.co.uk](mailto:crayner@7br.co.uk) - tel clerks: 020 7242 3555

## La charge de la preuve - qui peut prouver la discrimination?



- Sans le renversement, la charge incombe à la personne qui dénonce la discrimination.
- La personne qui prend la décision potentiellement discriminante n'a pas à justifier ou expliquer sa décision.
- Le décideur /l'entreprise a accès à, et possède de nombreuses informations pertinentes.
- Il est difficile de prouver la discrimination sans un aveu, ou si la discrimination n'est pas manifeste.

[www.7br.co.uk](http://www.7br.co.uk) - Email : [crayner@7br.co.uk](mailto:crayner@7br.co.uk) - tel clerks: 020 7242 3555

## Maruko

- Le refus de payer une pension de survie à un partenaire du même sexe.
- Paiement d'une pension de survie à un partenaire hétérosexuel dans le cadre du mariage.
- La CJUE juge la discrimination prouvée parce que le dispositif limite le paiement de l'allocation en faisant référence à une exigence liée à l'orientation sexuelle.
- *Mais voir David L. Parris v Trinity College Dublin c-443/15*

www.7br.co.uk - Email : crayner@7br.co.uk - tel clerks: 020 7242 3555

## L'approche de la charge de la preuve selon les directives

- Elle suppose qu'une organisation ou un individu peut démontrer un motif non discriminant justifiant son choix dans une procédure d'embauche.
- La démarche ne doit pas être appliquée dans tous les cas,
- mais, lorsque le plaignant établit des faits qui *permettent* de présumer qu'une discrimination a eu lieu,
- alors l'organisation doit prouver il n'y a pas de discrimination
- d'aucune sorte - le critère protégé ne peut en aucune manière avoir joué un rôle dans la décision.

www.7br.co.uk - Email : crayner@7br.co.uk - tel clerks: 020 7242 3555

## La première étape - des faits qui permettent de présumer...

La personne qui invoque une discrimination doit au moins être en mesure de montrer :

- qu'elle a subi un traitement défavorable,
- qu'elle possède un critère protégé, connu de la personne ou de l'organisation responsable de ce traitement,
- et qu'elle a été moins bien traitée qu'une autre personne l'a été ou l'aurait été.

www.7br.co.uk - Email : crayner@7br.co.uk - tel clerks: 020 7242 3555

## Différence de traitement et différence relative au critère protégé ?

- Les termes de la directive ne sont pas prescriptifs quant à la nature des faits incriminés.
- Ils supposent que pour être en mesure de présumer une discrimination, il faut au moins pouvoir démontrer que l'on possède le critère protégé,
- et que l'on a été traité différemment d'une autre personne (réelle ou hypothétique).
- Le plaignant doit-il prouver la cause de cette différence de traitement ?

www.7br.co.uk - Email : crayner@7br.co.uk - tel clerks: 020 7242 3555

## Coleman et la discrimination par association

- Le critère protégé peut, dans certains cas, être celui de quelqu'un d'autre.
- Probablement pas dans les cas de grossesse.
- Le traitement moins favorable doit toujours être démontré mais le comparateur sera par exemple une personne qui ne doit pas prendre en charge un enfant handicapé.
- La comparaison peut s'effectuer avec une personne qui prend soin d'enfants.
- La CJUE renvoie à la formulation de la directive concernant la nature des faits qui doivent être établis.

www.7br.co.uk - Email : crayner@7br.co.uk - tel clerks: 020 7242 3555

## Quels sont les faits ou les informations utilisables?

- *Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding Firma Feryn NV*
- L'ensemble le plus clair de questions adressées à la CJUE.
- Une affaire inhabituelle, non caractéristique.
- La reconnaissance que des déclarations ou des intentions racistes suffisent.
- La préférence du client n'est pas une excuse/un moyen de défense de la discrimination.
- Le recrutement de personnel auprès d'un groupe ethnique ou racial peut prouver une discrimination plus large.

www.7br.co.uk - Email : crayner@7br.co.uk - tel clerks: 020 7242 3555

## Quels sont les faits ou les informations utilisables?



- *L'obligation d'apporter la preuve contraire, qui pèse ainsi sur l'auteur présumé d'une discrimination, n'est subordonnée qu'au seul constat d'une présomption de discrimination dès lors que celle-ci est fondée sur des faits établis.*
- *Des déclarations publiques par lesquelles un employeur fait savoir que, dans le cadre de sa politique de recrutement, il n'embauchera pas de salariés ayant une certaine origine ethnique ou raciale suffisent à présumer l'existence d'une politique d'embauche directement discriminatoire.*

www.7br.co.uk - Email : [crayner@7br.co.uk](mailto:crayner@7br.co.uk) - tel clerks: 020 7242 3555

## Quels sont les faits ou les informations utilisables ?



- Les déclarations publiques peuvent être explicites.
- Pourraient-elles également se déduire des actes? Des pratiques d'embauche?
- La répartition de la main-d'œuvre peut être assimilée à une déclaration ?
- Quid de l'information sur l'écart de salaire entre les genres ?
- De l'existence d'une politique d'égalité des chances ?

www.7br.co.uk - Email : [crayner@7br.co.uk](mailto:crayner@7br.co.uk) - tel clerks: 020 7242 3555



## Discrimination indirecte

- *lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe par rapport à l'autre, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires.*

www.7br.co.uk - Email : crayner@7br.co.uk - tel clerks: 020 7242 3555

## Discrimination indirecte

- Que doit établir le plaignant?
- Son propre statut protégé ?
- La présence d'une disposition, d'un critère ou d'une pratique?
- Le fait qu'il soit lui-même désavantagé?
- Le fait que ce désavantage soit causé par la disposition, le critère ou la pratique ?
- Le fait que la disposition, le critère, ou la pratique, cause également un désavantage à d'autres personnes ayant le même statut protégé ?
- Le fait que la disposition, le critère, ou la pratique, ne défavorise pas ceux qui ne partagent pas ce statut ?

www.7br.co.uk - Email : crayner@7br.co.uk - tel clerks: 020 7242 3555

## Discrimination indirecte

- Le plaignant est-il tenu de prouver que le fait d'appartenir à un groupe protégé constitue le motif pour lequel la disposition, le critère, ou la pratique, le défavorise particulièrement ?
- Autrement dit, faut-il expliquer pourquoi une procédure particulière cause une discrimination apparente ?

www.7br.co.uk - Email : crayner@7br.co.uk - tel clerks: 020 7242 3555

## Établissement des faits - utilisation des statistiques

- Katharina Rinke v Ärztekammer Hamburg
- Les tribunaux peuvent s'appuyer sur un consensus lorsqu'il est étayé par des statistiques.
- En l'absence de statistiques sur une situation, une indication, etc. particulière, les indications fournies par d'autres situations similaires peuvent aider à établir les faits nécessaires.
- L'exigence d'une pratique professionnelle à temps plein est moins favorable aux femmes
- La possibilité de travailler à temps partiel semble incontestablement améliorer les possibilités pour un groupe important de femmes d'exercer un emploi.

www.7br.co.uk - Email : crayner@7br.co.uk - tel clerks: 020 7242 3555

## Utilisation des statistiques

- Les statistiques sur la main-d'œuvre et la répartition des effectifs entre différents groupes : situation actuelle et historique.
- Les statistiques sur la main-d'œuvre montrant le type de travail effectué et les niveaux des différents groupes.
- Les statistiques qui semblent indiquer l'existence d'un plafond de verre.
- Les faits avérés à propos de responsables particuliers ou d'une équipe particulière s'étendant sur une certaine période.
- Les données sur les personnes qui font l'objet d'une sanction disciplinaire ou qui sont licenciées, en fonction de l'âge, du sexe, de la race, etc.

[www.7br.co.uk](http://www.7br.co.uk) - Email : [crayner@7br.co.uk](mailto:crayner@7br.co.uk) - tel clerks: 020 7242 3555

## Consensus

- Les femmes ont tendance à s'occuper davantage des enfants que les hommes, avec un impact sur l'attitude par rapport au travail à temps partiel.
- Les chrétiens ont plus de mal à travailler le dimanche.
- Les exigences de maîtrise de la langue comme s'il s'agissait de la langue maternelle pénalisent les personnes d'une autre nationalité ou d'une autre origine ethnique.

[www.7br.co.uk](http://www.7br.co.uk) - Email : [crayner@7br.co.uk](mailto:crayner@7br.co.uk) - tel clerks: 020 7242 3555

## L'explication de la partie défenderesse



- Il n'y a aucune discrimination
- Complet et convaincant
- Sincère et vérifiable - de simples affirmations ne suffiront pas
- Le mauvais employeur
- Jamais de femme auparavant
- La procédure était équitable

[www.7br.co.uk](http://www.7br.co.uk) - Email : [crayner@7br.co.uk](mailto:crayner@7br.co.uk) - tel clerks: 020 7242 3555