

La répartition de la charge de la preuve dans la législation antidiscrimination de l'UE

Goran Selanec S.J.D.



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

Législation

Directive 2006/54/CE (la directive de refonte) :

*“Les États membres, conformément à leur système judiciaire, prennent les mesures nécessaires afin que, 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 ».*

- Directive 2000/43/CE du Conseil, article 8
- Directive 2000/78/CE du Conseil, article 10

Le principe de la protection juridique effective

- ***ne dispense pas les plaignants*** de convaincre le tribunal que la discrimination a eu lieu.
- vise à ***éliminer les obstacles à une protection judiciaire efficace*** du droit à l'égalité accordé par l'UE.
 - expression du principe fondamental de la protection juridique effective du droit de l'UE (droits que les individus tirent de l'ordre juridique de l'UE)

Une protection judiciaire efficace

- Affaire 222/84 Johnston

*"... il convient de rappeler d'abord que l'article 6 de la directive impose aux Etats membres l'obligation d'introduire dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour permettre à toute personne qui s'estime lésée par une discrimination de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle. Il découle de cette disposition que les **Etats membres sont tenus de prendre des mesures qui soient suffisamment efficaces pour atteindre l'objet de la directive et de faire en sorte que les droits ainsi conférés puissent être effectivement invoqués devant les tribunaux nationaux** par les personnes concernées .*

*Le contrôle juridictionnel imposé par cet article est **l'expression d'un principe général de droit qui se trouve à la base des traditions constitutionnelles communes aux Etats membres**. Ce principe a également été consacré par les articles 6 et 13 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, du 4 novembre 1950. Comme il a été reconnu par la déclaration commune de l'assemblée, du conseil et de la commission, en date du 5 avril 1977 (jo c 103 , p . 1), et par la jurisprudence de la cour, il convient de tenir compte des principes dont s'inspire cette convention dans le cadre du droit communautaire.*

En vertu de l'article 6 de la directive, interprété à la lumière du principe général indiqué, toute personne a droit à un recours effectif devant une juridiction compétente contre les actes dont elle estime qu'ils portent atteinte à l'égalité de traitement entre hommes et femmes prévu par la directive 76/207. Il appartient aux Etats membres d'assurer un contrôle juridictionnel effectif sur le respect des dispositions applicables du droit communautaire et de la législation nationale destinée à mettre en œuvre les droits prévus par la directive .

*Il y a des lors lieu de répondre à cette partie de la sixième question posée par l'industrial tribunal que **le principe d'un contrôle juridictionnel effectif** consacré par l'article 6 de la directive 76/207 du conseil, du 9 février 1976 , s'oppose à ce qu'un effet de preuve irréfragable, excluant tout pouvoir de contrôle du juge, soit reconnu à un certificat d'une autorité nationale affirmant qu'il est satisfait aux conditions requises pour déroger au principe d'égalité de traitement des hommes et des femmes aux fins de la protection de la sécurité publique . »*

Le mécanisme de répartition

- l'objectif de la garantie de la charge de la preuve est ***de répartir les responsabilités*** entre les parties devant le tribunal en ce qui concerne la ***présentation de preuves démontrant un ensemble de faits*** sur le fondement desquels le tribunal peut conclure de manière respectable que l'allégation de discrimination est (non) justifiée.

La portée procédurale du principe de la charge de la preuve de l'UE

- Le principe exige l'adaptation des règles de procédure nationales relatives à la présentation et à l'évaluation des preuves dans le contexte des procédures judiciaires antidiscriminations.
- Quel type de règles de procédure relève du champ d'application du principe :
 - Règles sur la présentation des preuves ?
 - Règles d'évaluation des preuves présentées ?
 - Les deux ?

Le champ d'application matériel du principe de la charge de la preuve de l'UE

- L'application du principe de la charge de la preuve de l'UE présente des "spécificités" différentes en fonction de la garantie matérielle d'antidiscrimination que l'exécution devrait faciliter :
 - Discrimination directe
 - Discrimination indirecte
 - Aménagements raisonnables
 - Harcèlement
 - Harcèlement sexuel

Prouver la discrimination

Notions de base : Formel contre réel

– Qu'est-ce qui doit être prouvé ?

- Biais
 - Préjugés
 - Stéréotype (rationnel et/ou irrationnel)
- Incohérence (vice de forme)
 - Les mêmes situations traitées différemment
 - les situations différents sont traitées de la même manière (ou avec une distinction insuffisante)
- Implications négatives de l'appartenance à un groupe (effet de la vie réelle)
 - l'accent est mis sur les conséquences réelles du traitement examiné

Prouver la discrimination directe

- Présenter les faits sur le fondement desquels un tribunal peut parvenir à une conclusion concernant la question du *traitement contesté* :
 - ***défavorable***
 - ***lié*** à un motif discriminatoire
- Le rôle troublant du "comparateur".

Seuil du Prima Facie

- Qu'est-ce que veut dire "**présumer**"
 - sans autre explication des faits présentés, il est plus probable qu'improbable que la discrimination explique les faits (***prépondérance de la preuve***).
 - les faits indiquent avec une probabilité raisonnable que la discrimination a eu lieu (***cause probable***)
 - soupçon spécifique, articulé et individualisé que la discrimination est en cours (***soupçon raisonnable***)
 - les preuves présentées doivent être telles qu'elles rendent hautement et substantiellement probable qu'il soit vrai que la discrimination a eu lieu (***preuves claires et convaincantes***).

Le renversement

- Comment un défendeur peut-il prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination ?
 - en réfutant la crédibilité de la présomption prima facie (critère de suffisance)
 - en démontrant que la pratique n'était effectivement en rien liée au critère suspect ? (charge complète)
- Quel est le degré de persuasion qu'il doit atteindre pour convaincre le tribunal ?

Jurisprudence ancienne

C-109/88 Danfoss (1989)

*“si le système de rémunération manque **totalemment de transparence** et que les données statistiques révèlent une différence de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins, la charge de la preuve se déplace vers l'employeur **pour qu'il explique la différence de rémunération par des facteurs non liés au sexe**”.*

- Prima facie :
 - l'adhésion au groupe
 - des preuves statistiques révélant un traitement différencié
 - manque total de transparence
 - "demandé et refusé" - le demandeur a demandé des explications
- Le renversement :
 - des preuves de facteurs non liés au sexe
 - l'obligation de "rendre compte"

Jurisprudence ancienne

C-127/92 *Enderby*

" si le salaire des orthophonistes est **sensiblement** inférieur à celui des pharmaciens et si les premiers sont **exclusivement** des **femmes** alors que les seconds sont **majoritairement** des **hommes**, il existe un cas prima facie de discrimination sexuelle

Lorsqu'il existe un commencement de discrimination, il incombe à l'employeur **de démontrer qu'il existe des raisons objectives à la** différence de rémunération. Les travailleurs ne pourraient pas faire valoir le principe d'égalité de rémunération devant les juridictions nationales si la preuve d'un commencement de discrimination ne faisait pas peser sur l'employeur la charge de démontrer que la différence de rémunération n'est pas en réalité discriminatoire (voir, par analogie, l'arrêt Danfoss, précité, point 13). "

Jurisprudence ancienne

C-127/92 *Enderby*

- Les éléments Prima Facie
 - données montrant une différence de traitement statistiquement pertinente (entre des groupes effectuant un travail de valeur égale)
 - données montrant une différence statistiquement pertinente dans la structure (sexe, ethnie, etc.) des deux groupes
- Les éléments de défense du renversement
 - montrer des raisons objectives
 - sans rapport avec le motif de discrimination
 - la question du manque de transparence
 - l'employeur a tenté de défendre l'égalité procédurale en s'appuyant sur le processus "démocratique" de la négociation collective.
 - l'absence de transparence du processus supposé "représentatif" et l'histoire des syndicats en tant qu'organisations "dominées par les hommes" suggèrent que la raison n'est pas "objective".

Jurisprudence ancienne - Enseignements

- Le principe de la charge de la preuve fait partie de la catégorie plus large des garanties procédurales découlant du principe de la protection juridique/judiciaire effective, qui est l'un des principes fondamentaux du droit communautaire.
- **Seuil du test prima facie : (forte) présomption**
 - exige que l'enquêteur présume, au moins temporairement, l'existence de certains faits une fois qu'une partie a prouvé d'autres faits - généralement liés logiquement -.
 - déplace la charge de la *production et de la persuasion*
 - prépondérance ou moins
- **Le seuil du renversement : déduction**
 - obligation de 1) *produire des preuves* de faits qui 2) permettent à l'enquêteur de *déduire des conclusions* sur la base de la raison et de l'expérience concernant le fait de savoir
 - *i) si le traitement a été défavorable*
 - *ii) si le traitement est lié à un motif de discrimination.*
 - le défendeur ne peut pas utiliser la stratégie de la "raison la moins accessible".

Jurisprudences contemporaines

- C-381/99 Brunhoffer
- C - 17/05 Cadman
- C - 54/07 Feryn
- C-104/10 Kelly
- C-81/12 Accept
- C-83/14 CHEZ

Le rôle du comparateur

- La preuve de la "ressemblance" est-elle essentielle à la conclusion judiciaire sur la discrimination ?
 - la discrimination en tant que cohérence formelle
 - la discrimination implique une différence de traitement entre deux situations suffisamment similaires
 - nécessite un comparateur
- Qui doit produire la preuve de la (non) ressemblance ?
 - le plaignant dans une phase de prima facie ?
 - le défendeur dans le cadre du renversement de la charge de la preuve?

C - 54/07 Feryn

"Le fait pour un employeur de déclarer publiquement qu'il ne recrutera pas de salariés d'une certaine origine ethnique ou raciale, ce qui est manifestement ***susceptible de dissuader fortement*** certains candidats de présenter leur candidature et, partant, d'***entraver leur accès au marché du travail, constitue une discrimination directe à l'embauche*** au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/43 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique. L'existence d'une telle discrimination directe ne dépend pas de l'identification d'un plaignant qui prétend avoir été victime de cette discrimination.

...

L'article 15 de la directive 2000/43 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique exige que les **règles relatives aux sanctions** applicables aux violations des dispositions nationales adoptées en vue de transposer cette directive soient effectives, proportionnées et dissuasives, **même en l'absence de victime identifiable.**

C - 54/07 Feryn

" L'article 8 de la directive 2000/43 précise à cet égard que, **lorsqu'il existe 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 d'égalité de traitement. La condition préalable à l'obligation de réfutation qui s'impose ainsi à l'auteur présumé de la discrimination est la **constatation simple qu'une présomption de discrimination est née** sur la base de faits établis.

Les déclarations par lesquelles un employeur fait publiquement savoir que, dans le cadre de sa politique de recrutement, il ne recrutera pas de salariés d'une certaine origine ethnique ou raciale **peuvent constituer des faits** de nature à faire présumer une politique de recrutement discriminante.

Il appartient donc à cet employeur **d'apporter la preuve qu'il n'a pas violé** le principe d'égalité de traitement, ce qu'il peut faire, **notamment**, en démontrant que la pratique effective de recrutement de l'entreprise ne correspond pas à ces déclarations.

Il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier que les faits reprochés à cet employeur sont établis et **d'apprécier le caractère suffisant des éléments de preuve que celui-ci produit à l'appui** de ses affirmations selon lesquelles il n'a pas violé le principe d'égalité de traitement. "

Enseignements de Feryn

- Pour établir une discrimination prima facie, le plaignant devait produire des preuves concrètes :
 - 1) le défendeur a prononcé la déclaration ;
 - 2) la déclaration comportait un parti pris/préjugé explicite ;
 - 3) la déclaration avait une plus grande portée publique
- Aucune preuve "dure" (empirique) n'a été exigée de la part de l'UE.
 - la causalité entre le discours et l'effet dissuasif - il a été supposé par qu'elle existe
 - la probabilité que les déclarations contestées conduisent à un tel effet - l'expérience a montré qu'il est très probable que cela se produise.
 - l'ampleur de l'effet - on a supposé qu'il était pertinent
- L'approche comparative était absente ; il n'y avait pas besoin de comparateur.
- Il n'est pas clair si la causalité et la probabilité doivent être au moins présentées comme des arguments par le plaignant ou si elles doivent être pensées par le tribunal dans le cadre de l'évaluation des preuves prima facie présentées.
- Il n'est pas clair de savoir comment le défendeur pourrait réussir à réfuter l'hypothèse prima facie de l'effet dissuasif.

C-81/12 Accept

"47 Toutefois, **Feryn ne suggère pas** que, pour établir l'existence de "faits qui permettent de présumer l'existence d'une (...) discrimination", conformément à l'article 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78, la personne qui a fait les déclarations concernant la politique de recrutement d'une entité donnée **doit nécessairement avoir la capacité juridique de définir directement cette politique ou d'engager ou de représenter cette entité** en matière de recrutement.

48 Le simple fait que des déclarations telles que celles en cause dans l'affaire au principal puissent ne pas émaner directement d'un défendeur donné **ne fait pas nécessairement obstacle à l'établissement**, à l'égard de ce défendeur, de l'existence de "faits qui permettent de présumer l'existence d'une [...] discrimination"

49 Il s'ensuit qu'un employeur défendeur ne peut nier l'existence de faits dont on peut déduire qu'il a une politique de recrutement discriminante en se contentant d'affirmer que des déclarations suggérant l'existence d'une politique de recrutement homophobe émanent d'une personne qui, *tout en prétendant et en paraissant jouer un rôle important dans la gestion de cet employeur*, n'est pas la capacité juridique de l'engager en matière de recrutement.

50 Dans une situation telle que celle à l'origine du litige au principal, le fait qu'un tel **employeur ait pu ne pas prendre clairement ses distances par rapport aux déclarations concernées constitue un élément que la juridiction saisie peut prendre en compte dans le cadre d'une** appréciation globale des faits. "

C-81/12 Accept

"56 Dans ce contexte, les défendeurs peuvent réfuter l'existence d'une telle violation devant les instances ou les juridictions nationales compétentes en établissant, par tout moyen juridiquement admissible, notamment, que leur politique de recrutement est fondée sur des facteurs étrangers à toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

57 Afin de renverser la présomption non concluante pouvant résulter de l'application de l'article 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78, il n'est pas nécessaire qu'une partie défenderesse prouve que des personnes d'une orientation sexuelle déterminée ont été recrutées dans le passé, une telle exigence étant en effet susceptible, dans certaines circonstances, de porter atteinte au droit à la vie privée.

58 Dans le cadre de l'appréciation globale effectuée par l'instance nationale ou le tribunal saisi de l'affaire, un cas prima facie de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle peut être réfuté par un faisceau d'indices concordants. Comme l'a fait valoir en substance Accept, un tel faisceau d'indices pourrait comprendre, par exemple, une réaction de la partie défenderesse concernée se distanciant clairement des déclarations publiques sur lesquelles se fonde l'apparence de discrimination, ainsi que l'existence de dispositions expresses concernant sa politique de recrutement visant à assurer le respect du principe d'égalité de traitement au sens de la directive 2000/78".

Accept – éléments nouveaux

- Aux fins de la phase de prima facie, les déclarations ouvertement préjudiciables exprimées publiquement produisent "objectivement" des effets dissuasifs.
 - l'auteur réel ne doit pas nécessairement être sous le contrôle total du défendeur
 - la perception du public est décisive - tant que le public perçoit la relation étroite entre l'auteur et la personne interrogée, sa déclaration aura des conséquences négatives.
- L'approche la plus efficace pour réfuter la présomption prima facie fondée sur des déclarations publiques ouvertement préjudiciables est de
 - les dénoncer de manière décisive
 - tant qu'ils sont perçus comme étant liés à lui, le défendeur doit les dénoncer.
 - la responsabilité ne découle pas simplement du contrôle du processus décisionnel mais plutôt (ou également) de la capacité de l'employeur à contrôler les effets/conséquences de la pratique problématique.
 - Mise en place de pratiques proactives d'égalité dans l'emploi

C-83/14 CHEZ

Éléments constitutifs d'une discrimination directe

" À cet égard, la jurisprudence de la Cour, (...) est, en l'espèce, de nature à justifier l'interprétation selon laquelle le principe de l'égalité de traitement auquel se réfère ladite directive s'applique non pas à une catégorie particulière de personnes mais par référence aux motifs mentionnés à son article 1er, de sorte que ce principe a vocation à bénéficier également aux personnes qui, sans appartenir elles-mêmes à la race ou à l'ethnie concernée, subissent néanmoins un traitement moins favorable ou un désavantage particulier en raison de l'un de ces motifs (voir, par analogie, arrêt Coleman, C-303/06, EU :C:2008:415, points 38 et 50)...

S'agissant de la situation en cause au principal, tout en admettant que, comme Mme Nikolova l'affirme devant la Cour, elle n'est pas d'origine rom, il n'en demeure pas moins que **c'est bien l'origine rom**, en l'occurrence celle de la plupart des autres habitants du quartier dans lequel elle exerce son activité, **qui constitue le facteur sur la base duquel elle estime avoir subi un traitement moins favorable** ou un désavantage particulier...

(...) si la différence de traitement résultant de la pratique en cause peut être considérée comme ayant été introduite en raison de l'origine ethnique (...) il faut commencer par relever que **le seul fait que le quartier en cause au principal est également habité par des habitants qui ne sont pas d'origine rom n'exclut pas qu'une telle pratique ait été imposée en raison de l'origine ethnique rom que partagent la plupart des habitants de ce quartier.** "

Éviter le piège des comparateurs

- La plaignante n'était pas Rom
 - se comparer aux Roms impliquerait qu'elle a été traitée de manière égale
 - en se comparant aux membres de son groupe ethnique, elle ne pouvait pas prouver que son traitement était lié au motif discriminatoire de l'ethnicité
 - la discrimination indirecte n'était pas une option car aucun nombre significativement plus élevé de membres de son ethnie par rapport aux Roms n'était affecté par la pratique contestée.
- l'approche "comparative" rendrait sa demande extrêmement difficile, voire impossible, à prouver.
 - Pourtant, la Cour a explicitement noté que la plaignante pouvait être victime d'une discrimination ethnique visant les membres d'un groupe social particulier même si elle n'était pas de la même ethnie.

C-83/14 CHEZ

L'étape Prima Facie

Il appartient à la juridiction de renvoi ***de tenir compte de l'ensemble des circonstances entourant la pratique*** en cause, afin de déterminer s'il existe des éléments suffisants pour conclure à l'existence de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur l'origine ethnique, **et de s'assurer qu'un refus de divulgation** par la partie défenderesse, en l'occurrence CHEZ RB, dans le cadre de l'établissement de tels faits **n'est pas susceptible de compromettre** la réalisation des objectifs poursuivis par la directive 2000/43.

Parmi les éléments qui peuvent être pris en considération à cet égard figure ***notamment*** le fait qu'***il est constant, ... et non contesté*** par CHEZ RB, que ce dernier ***n'a*** mis en place la pratique en cause ***que dans les quartiers urbains qui ... sont connus pour avoir en majorité des ressortissants bulgares d'origine rom*** dans leur population.

Il en va de même du fait ... que ... CHEZ RB a affirmé que, ***selon elle***, les dommages et les raccordements illicites sont ***perpétrés principalement par des ressortissants bulgares d'origine rom***. De telles affirmations pourraient suggérer que la pratique en cause est fondée sur des stéréotypes ou des préjugés ethniques, le motif racial se combinant ainsi avec d'autres motifs.

C-83/14 CHEZ

L'étape Prima Facie

La juridiction de renvoi doit également tenir compte du caractère obligatoire, généralisé et durable de la pratique en cause qui, parce que, d'une part, elle a ainsi été étendue sans distinction à tous les habitants du district, indépendamment du fait que leurs compteurs individuels aient été altérés ou aient donné lieu à des rapprochements illicites et de l'identité des auteurs de ces comportements et, d'autre part, elle perdure près d'un quart de siècle après son introduction, est de nature à suggérer que les habitants de ce quartier, dont on sait qu'il est habité principalement par des ressortissants bulgares d'origine Rom, sont, dans leur ensemble, considérés comme des auteurs potentiels de tels comportements illicites. Une telle perception peut également être pertinente pour l'appréciation globale de la pratique en cause (voir, par analogie, arrêt *Asociația Accept*, C-81/12, [EU:C:2013:275](#), point 51).

Elaboration du puzzle Prima Facie

- Manque de transparence ou d'indications statistiques de base (comme chez Danfoss/Enderby)
 - perception du public
 - Absence de dénonciation
 - Justifications suspectes impliquant des préjugés inconscients
 - l'incapacité à produire des données empiriques à l'appui du risque allégué
 - Caractère disproportionné de la pratique
 - Test d'adéquation
 - ne pas s'adapter aux changements de circonstances
 - Test de nécessité
 - Mesure trop large

C-83/14 CHEZ

La phase du renversement de la charge de la preuve

" En outre, il convient de rappeler que, dans l'hypothèse où la juridiction de renvoi conclurait à l'existence d'une présomption de discrimination, **l'application effective du principe d'égalité de traitement exigerait que la charge de la preuve incombe alors aux défendeurs concernés, qui doivent prouver l'absence de violation de ce principe (voir, notamment, arrêts *Coleman*, C-303/06, [EU:C:2008:415](#), point 54, et *Asociația Accept*, C-81/12, [EU:C:2013:275](#), point 55)**. Dans ces conditions, il incomberait à CHEZ RB, en tant que **défendeur, de réfuter l'existence d'une telle violation du principe d'égalité de traitement en prouvant que l'instauration de la pratique en cause et son maintien actuel ne sont nullement fondés sur le fait que les quartiers concernés sont des quartiers habités majoritairement par des ressortissants bulgares d'origine rom, mais exclusivement sur des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique (voir, par analogie, arrêts *Coleman*, C-303/06, [EU :C:2008:415](#), point 55, et *Asociația Accept*, C-81/12, [EU:C:2013:275](#), point 56)**. "

Remarques générales

Rôle du comparateur

- purement instrumental
 - moyens de preuve pour prouver
 - le caractère défavorable du traitement contesté
 - le caractère connexe du traitement contesté
 - Détecteur d'incohérences
 - soulève la question de la crédibilité de la justification fournie
- peut être utilisé à différents stades de la procédure de preuve (Prima facie, renversement de la charge de la preuve) et par les deux parties

Remarques finales

Etape Prima Facie

- Le plaignant doit produire des preuves de faits qui permettent à un tribunal de présumer que la discrimination a pu avoir lieu par ***prépondérance de la preuve***
 - sans autre explication des faits présentés, il est plus probable qu'improbable que la discrimination explique les faits
- Il s'agit principalement du processus final d'évaluation des faits recueillis.
- Exige un rôle très actif de la part d'un tribunal

Remarques finales

Etape Prima Facie

- Le seuil pour l'étape prima facie peut être atteint par des preuves montrant la conjonction de certains des faits suivants :
 - Dans le cadre d'une compétition pour un poste/une opportunité
 - Adhésion au groupe
 - Candidature
 - Possession des qualifications requises
 - Refus
 - Le poste n'a pas été pourvu
 - Manque de transparence/refus de divulgation
 - Statistiques pertinentes concernant la structure des groupes affectés par la pratique contestée
 - révèlent des tendances générales
 - Historique du comportement du défendeur
 - Incohérences/Crédibilité
 - Comparateur
 - Caractère approprié
 - Nécessité
 - Politique générale et pratiques du défendeur
 - Perception du public et réaction du défendeur

Remarques finales

L'étape du renversement de la charge de la preuve

- Poids total de la charge de la preuve
 - la charge de la persuasion et non de la simple production
 - prouver par une preuve claire et convaincante l'existence d'une raison objective réelle qui n'est en aucun cas liée à un quelconque motif discriminant.
 - la justification doit être réelle
 - la raison objective fournie doit être appropriée et nécessaire à la réalisation effective de l'objectif légitime de la pratique contestée.

Merci beaucoup pour votre attention