

LA PREUVE DE LA DISCRIMINATION



Guide pratique

Philip Rostant, Juge,
Tribunal du travail

Origines d'un renversement de la charge de la preuve

Affaire 109/88, Danfoss,
Rec. 1989, p. 3199

Affaire C-127/92, Enderby,
Rec. 1993, p. I-5535.

DIRECTIVE 97/80 DU CONSEIL*

Article 10

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.

* Aujourd'hui, directive 2006/54 (article 19)

Voir également l'article 8 de la directive 2000/43 (directive sur l'égalité raciale) et

l'article 10 de la directive 2000/78 (directive-cadre)

Un test en deux phases :

phase 1

Article 10

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.

Présumer ?

Présumer \neq Conclure

Un test en deux phases : phase 2

Article 10

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.**

Rôle des juridictions

Le rôle de la juridiction nationale est :

« d'une part, de vérifier que les faits reprochés à l'employeur sont établis et, d'autre part, d'apprécier si les éléments qu'il apporte au soutien de ses affirmations selon lesquelles il n'a pas violé le principe de l'égalité de traitement sont suffisants. »

(Affaire C-54/07, **Feryn**, point 33)

Comparaison pertinente



La comparaison requiert une similitude suffisante, ou en d'autres termes, le comparateur doit être une personne se trouvant dans la même situation que le plaignant, ou une situation qui ne s'en écarte pas sensiblement.

(MacDonald / Advocate General for Scotland, 2003, IRLR 512)

Exemple



A décroché un diplôme ✓
Formation professionnelle de
2 ans ✓
Ancienneté de 10 ans ✓



A décroché un diplôme ✓
Formation professionnelle de
2 ans ✓
Ancienneté de 10 ans ✓

Discrimination directe

Première phase (1)

**Établir les faits
primaires.**

Les faits primaires comprennent :

Les faits **essentiels** dans la plainte

Les faits relatifs au **contexte** et les
preuves indirectes

Les preuves **statistiques** pertinentes

Contexte ?

Candidatures à une promotion
rejetées par le passé

Remarques insensibles
ou empreintes de
stéréotypes de la part
de supérieurs



Plaintes sur un
harcèlement de la
part de collègues
blancs ignorées

Refus de fournir des
possibilités de formation

Ségrégation de
facto du
personnel noir

Antécédents de relations
médiocres avec les
supérieurs

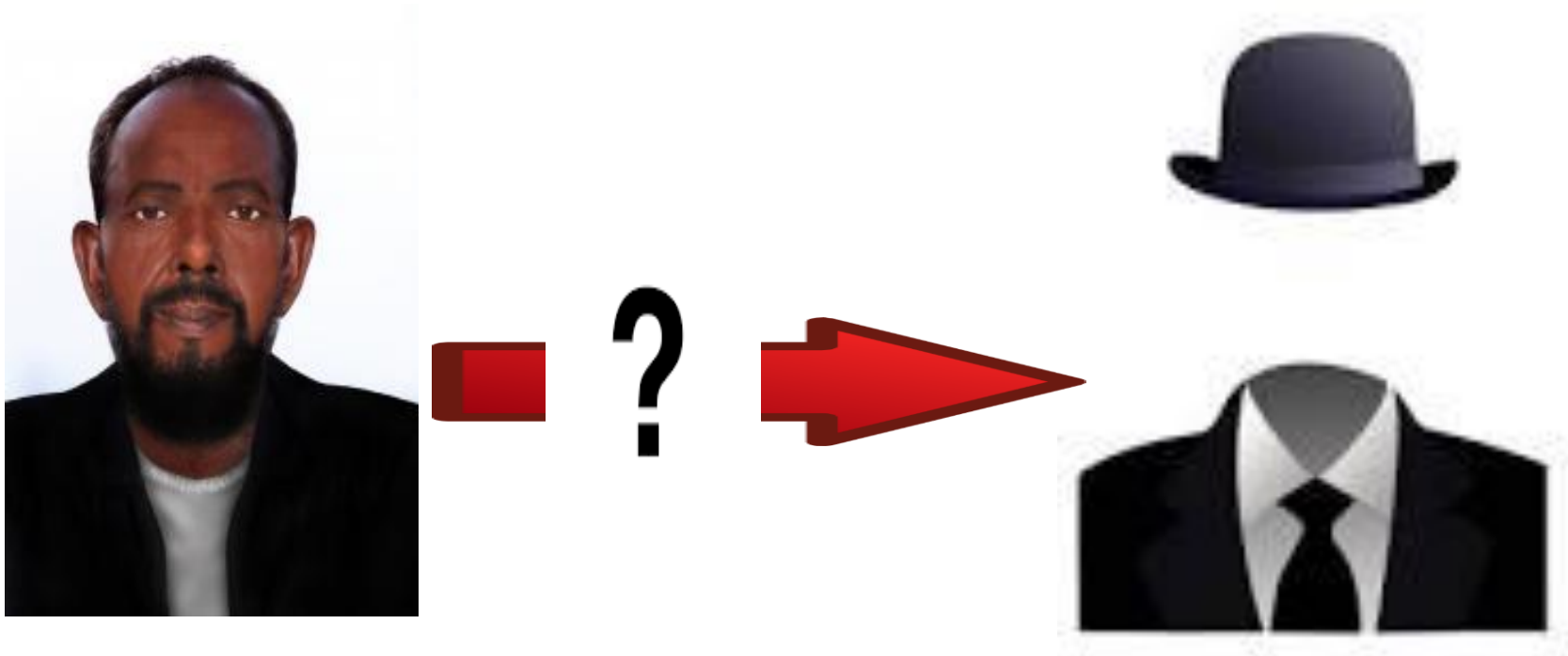
Non-promotion de collègues noirs

Première phase (2)

Effectuer toute déduction appropriée.



La charge de la preuve est-elle transférée à l'employeur ?



Explication de l'employeur



Rejet de l'action

Deuxième phase

Explication de l'employeur



(2) il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement

Discrimination indirecte (1)

Première phase

Le plaignant a-t-il établi l'**apparence** qu'il existe une disposition, un critère ou une pratique qui désavantage particulièrement les personnes ayant la caractéristique protégée et leur porte préjudice ?

Oui ? Deuxième phase

Non ? Rejet de l'action

Discrimination indirecte (2)

Deuxième phase

L'employeur a-t-il présenté des **preuves convaincantes qui démentent l'existence d'un des éléments** de la plainte ?

Oui ? Rejet de l'action

Non ? Justification

Discrimination indirecte (3)

Justification

L'employeur peut-il **justifier** la disposition, la pratique ou le critère en cause ?

Non ? Reconnaissance de l'action

Oui ? Rejet de l'action

Analyse statistique



Kelly et Meister

Lorsque les règles de procédure risqueraient de compromettre la réalisation des objectifs poursuivis par la directive (97/80), la juridiction nationale doit : « prendre toutes les mesures nécessaires pour que ce risque ne se concrétise pas ».



Accept C-81/12

- “Les articles 2, paragraphe 2, et 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil,... doivent être interprétés en ce sens que (...) **des *déclarations homophobes émanant d'une personne étroitement liée à l'employeur*** (...), sont susceptibles d'être qualifiés de «faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination»

