

# Recours et sanctions dans les affaires de discrimination

Tamás Kádár, Equinet, Réseau européen des organismes de promotion de l'égalité  
Appliquer la législation antidiscrimination de l'UE - Webinaire pour les membres du pouvoir judiciaire  
Formation de l'ERA, 26 octobre 2020



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

## Les recours - dans les traités

*Les États membres prévoient des **voies de recours suffisantes pour assurer une protection juridique effective** dans les domaines couverts par le droit de l'Union. - Article 19 du traité sur l'Union européenne*

*Toute personne dont les droits et libertés garantis par le droit de l'Union sont violés a **droit à un recours effectif** devant un tribunal dans les conditions prévues au présent article. - Article 47 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE*

Voir aussi, par exemple, Art. 6 de la CIEDR ; Art. 2 de la CEDEF ; art. 13 de la CEDH



## Recours

« Les États membres veillent à ce que des **procédures judiciaires et/ou administratives**, y compris, lorsqu'ils l'estiment approprié, des procédures de conciliation, **visant à faire respecter les obligations découlant de la présente directive** soient accessibles à toutes les personnes qui s'estiment lésées par le non-respect à leur égard du principe de l'égalité de traitement, même après que les relations dans lesquelles la discrimination est présumée s'être produite se sont terminées. »

Article 7 de la directive 2000/43/CE, article 9 de la directive 2000/78/CE, article 8 de la directive 2004/113/CE et dispositions similaires de l'article 17 de la directive 2006/54/CE



## Sanctions / pénalités

« Les États membres déterminent **le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées en application de la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour assurer l'application de celles-ci**. Les sanctions, qui peuvent comprendre le versement d'une indemnisation à la victime, doivent être **effectives, proportionnées et dissuasives.** »

Article 15 de la directive 2000/43/CE et article 17 de la directive 2000/78/CE ; dispositions similaires à l'article 14 de la directive 2004/113/CE et à l'article 25 de la directive 2006/54/CE



## L'importance des sanctions

*"Il est impossible d'établir une égalité des chances effective sans un système de sanctions approprié." C-14/83, affaire Von Colson et Kamann, p. 22.*

*« Une application complète de la directive n'impose pas, une forme déterminée de sanction en cas de violation de l'interdiction de discrimination, elle implique néanmoins que cette sanction soit de nature à assurer une protection juridictionnelle effective et efficace. » p. 23.*

Dans l'affaire Dekker (C-177/88), la Cour a renvoyé à l'arrêt von Colson et a ajouté : *"Elle [la sanction] doit, en outre, avoir un effet dissuasif réel sur l'employeur."* – p. 23



## Recours dans les cas où il n'y a pas de victime identifiable

*L'article 15 de la directive 2000/43 exige que **le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées pour transposer cette directive soit effectif, proportionné et dissuasif, même lorsqu'il n'y a pas de victime identifiable.** C-54/07, Firma Feryn, p. 40*

Voir également C-81/12, Asociația Accept, p. 62 et C-507/18, NH contre Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI - Rete Lenford, p. 63-64

## Quelles sont les sanctions appropriées

?

- “La **directive 2000/43 ne prescrit toutefois pas de sanction spécifique**, mais laisse les États membres libres de choisir entre les différentes solutions appropriées pour atteindre son objectif”. C-54/07, Firma Feryn, p. 37
- « Elles peuvent, le cas échéant, et si cela paraît adapté à la situation en cause au principal, consister dans le constat de la discrimination par la juridiction ou l'autorité administrative compétente, assorti du degré de publicité adéquat, le coût de celle-ci étant alors à la charge de la partie défenderesse. Elles peuvent également consister dans l'injonction faite à l'employeur, selon les règles posées par le droit national, de cesser la pratique discriminatoire constatée, assortie, le cas échéant, d'une astreinte. Elles peuvent en outre consister dans l'octroi de dommages et intérêts à l'organisme qui a mené la procédure. » C-54/07, Firma Feryn, p. 39

## Quelles sont les sanctions appropriées

?

- « La rigueur des sanctions doit être **en adéquation avec la gravité des violations qu'elles répriment**, notamment en assurant **un effet réellement dissuasif** (voir en ce sens, notamment, arrêts du 8 juin 1994, tout en respectant **le principe général de proportionnalité** » - C-81/12, Asociația Accept, p. 63
- « Par ailleurs, s'il devait s'avérer que, ainsi que le fait valoir Accept, **la sanction consistant en un avertissement est, en principe, uniquement infligée, dans l'ordre juridique roumain, dans le cas d'infractions tout à fait mineures**, cette circonstance tendrait à suggérer **que cette sanction n'est pas en adéquation avec la gravité d'une violation** du principe d'égalité de traitement au sens de ladite directive.” – p. 70

## Quelles sont les sanctions appropriées

?

- « Une **sanction purement symbolique ne saurait être considérée comme étant compatible** avec la mise en œuvre correcte et efficace de la directive 2000/78." - C-81/12, Asociația Accepter, p. 64



- « Les intéressés justifiant d'un intérêt à agir **pourraient être à un tel point réticents de faire valoir les droits** qu'ils tirent de la réglementation nationale transposant la directive 2000/78 que le régime de sanctions instauré en vue de transposer celle-ci manque de caractère dissuasif réel" – p. 67

## Quelles sont les sanctions appropriées

?

- « **Le simple fait qu'une sanction déterminée ne soit pas essentiellement pécuniaire ne veut pas nécessairement dire qu'elle revêt un caractère purement symbolique**, particulièrement si elle est assortie du degré de publicité adéquat et dans l'hypothèse où elle faciliterait, dans le cadre d'éventuels recours en responsabilité civile ". - C-81/12, Asociația Accepter, p. 68
- « **La simple existence d'un recours en responsabilité civile, ne saurait, en tant que telle, pallier d'éventuelles insuffisances**, sur le plan de l'effectivité, de la proportionnalité ou du caractère dissuasif de la sanction" – p. 69

# Quelles sont les sanctions appropriées ?

## Résumé

Même en l'absence d'une victime identifiable

Efficace, proportionnée et dissuasive

En fonction de la gravité des infractions

Effet dissuasif réel

Plus qu'une sanction purement symbolique

Accessible aux intéressés justifiant d'un intérêt à agir


# Sanctions et indemnisations

Les sanctions, qui **peuvent comprendre le versement d'une indemnisation à la victime**, doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.

Quel est l'objectif principal ?

- Intérêt public ← → Intérêt privé de la victime
- Prévention individuelle et générale / dissuasion ← → réparation / indemnisation individuelle
- Répondre à l'infraction ← → Répondre au dommage






## Indemnisation / réparation des victimes


*"Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires **pour assurer une indemnisation ou une réparation réelle et effective**, selon ce que les États membres déterminent, des **pertes et dommages subis par une personne lésée du fait d'une discrimination fondée sur le sexe, d'une manière dissuasive et proportionnée au préjudice subi**. Cette indemnisation ou réparation **ne peut être limitée par la fixation d'un plafond préalable**, sauf dans les cas où l'employeur peut prouver que le seul dommage subi par un demandeur du fait d'une discrimination au sens de la présente directive est le refus de prendre sa demande d'emploi en considération".*

Article 18 de la directive 2006/54/CE et disposition similaire à l'article 8 de la directive 2004/113/CE. Aucune disposition de ce type dans les directives de 2000.



## Interdiction d'un plafond maximal fixé au préalable pour l'indemnisation

*"(...) la réparation du préjudice subi par une personne lésée du fait d'un licenciement discriminatoire soit limitée à un plafond maximal fixé a priori ainsi que par l'absence d'intérêts destinés à compenser la perte subie par le bénéficiaire de la réparation, du fait de l'écoulement du temps jusqu'au paiement effectif du capital accordé." - C-271/91, M. Helen Marshall contre Southampton et South-West Hampshire Area Health Authority, p. 32*



## Sanctions et indemnisations

Caractère dissuasif de l'indemnisation

- Si elle fait partie d'un ensemble de sanctions, dont certaines contiennent des éléments punitifs
- Si la compensation contient des dommages-intérêts punitifs (*mais cela est étranger à certains systèmes juridiques et les directives n'exigent pas son introduction - voir C-407/14 Camacho, p. 37 et 43*)
- S'il n'y a pas d'éléments punitifs mais que le montant total a en soi un effet dissuasif




## Sanctions et compensations

Qu'en est-il :


- La motivation de la victime ? - bien souvent pas d'indemnisation financière
- Des cas sans victime identifiable ?
- La réalité du montant de l'indemnisation dans la plupart des juridictions ?
- "Payer pour discriminer" ?





## L'importance d'un lien établi entre la discrimination et la sanction

- C-30/19 DO contre Braathens Regional Aviation AB : concerne le droit d'une personne qui s'estime victime de discrimination de faire examiner par un tribunal si une discrimination s'est produite.
- Contexte : action en responsabilité civile lors de laquelle le défendeur a accepté de payer l'indemnité demandée, mais n'a admis aucune forme de discrimination.
- Avis de l'Avocat Générale SAUGMANDSGAARD ØE : *"Il doit exister un lien entre la sanction et l'existence d'une discrimination, soit par la reconnaissance de la discrimination par la personne qui en est responsable, soit par la constatation d'une discrimination par une autorité judiciaire ou administrative, afin que la sanction puisse remplir pleinement ses fonctions d'indemnisations et dissuasives conformément aux articles 7 et 15 de la directive 2000/43"*.



## Quel est le prix d'un droit de l'Homme ?

Les infractions aux dispositions suivantes sont passibles, conformément au paragraphe 2, d'amendes administratives pouvant aller jusqu'à 20 000 000 EUR ou, dans le cas d'une entreprise, jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires annuel total réalisé sur le plan mondial au cours de l'exercice précédent, le montant le plus élevé étant retenu (...)

(article 83, paragraphe 5, du RGPD)

Chaque autorité de contrôle veille à ce que l'imposition d'amendes administratives en application du présent article pour les infractions au présent règlement visées aux paragraphes 4, 5 et 6 soit, dans chaque cas d'espèce, effective, proportionnée et dissuasive. (article 83, paragraphe 1, du RGPD)

Lorsqu'il s'agit de décider d'imposer une amende administrative et de fixer le montant de l'amende administrative dans chaque cas individuel, il est tenu compte des éléments suivants (...) (article 83, paragraphe 2, du RGPD)



Tamás Kádár  
Directeur adjoint (Chef du service juridique et politique)  
Secrétariat d'Equinet  
138 Rue Royale/Koningstraat, 1000 Bruxelles, Belgique  
[tamas.kadar@equineteurope.org](mailto:tamas.kadar@equineteurope.org)