
Voies de recours et sanctions en cas de discrimination

Sophie Latraverse

ERA – ENM octobre 2015

Deux principes

- Les voies de recours doivent être mises en œuvre de manière à ce que l'accès la mise en œuvre des droits protégés soit assurée par les juridictions qui doivent protéger le respect de ces droits
 - Les sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives
-

Recours effectif

- Attendu 19 directive 2000/43 et 29 directive 2000/78
 - Moyens de protection juridique adéquats
 - Droit d'engager une procédure des personnes morales et des associations
- Attendu 21 + article 8 directive 2000/43/
- Attendu 31 + article 10 directive 2000/78
 - Aménagement de la charge de la preuve
 - Exception, instruction des faits incombe à la juridiction (articles 8(5) et 10 (5))

Exigences de la Cour de justice

- Von Colson (C-14/83 par 22)

UNE EGALITE DE CHANCES EFFECTIVE NE PEUT ETRE ETABLIE EN DEHORS D ' UN SYSTEME DE SANCTIONS APPROPRIE . UNE TELLE CONSEQUENCE RESULTE NON SEULEMENT DE LA FINALITE MEME DE LA DIRECTIVE , MAIS PLUS PARTICULIEREMENT DE SON ARTICLE 6 QUI , EN OUVRANT UN DROIT DE RECOURS JURIDICTIONNEL AUX CANDIDATS A UN EMPLOI AYANT FAIT L ' OBJET D ' UNE DISCRIMINATION , RECONNAIT EN LEUR CHEF L ' EXISTENCE DE DROITS POUVANT ETRE INVOQUES EN JUSTICE

Exigences de la Cour de justice

- Marschall (C-271/91 II par 25)
- *L'objectif est de parvenir à une égalité de chances effective et ne saurait dès lors être atteint en l'absence de mesures propres à rétablir cette égalité lorsqu'elle n'est pas respectée. Comme la Cour l'a précisé dans l'arrêt von Colson et Kamann, précité, point 23, ces mesures doivent assurer une protection juridictionnelle effective et efficace et avoir à l'égard de l'employeur un effet dissuasif réel.*

Marshall II suite par 25

- *De tels impératifs impliquent nécessairement la prise en compte des caractéristiques propres à chaque cas de violation du principe d'égalité. Or, dans l'hypothèse d'un licenciement discriminatoire, en violation de l'article 5, paragraphe 1, de la directive, le rétablissement de la situation d'égalité ne pourrait être réalisé à défaut d'une réintégration de la personne discriminée, ou, alternativement, d'une réparation pécuniaire du préjudice subi.*

Marshall II suite par 26

- *Lorsque la réparation pécuniaire est la mesure retenue pour atteindre l'objectif ci-dessus indiqué, elle doit être adéquate en ce sens qu'elle doit permettre de compenser intégralement les préjudices effectivement subis du fait du licenciement discriminatoire, selon les règles nationales applicables.*

Accept C-81/12 (par 62)

- Dans une procédure où une association, qui est habilitée par la loi à cet effet, demande qu'une discrimination, au sens de l'article 2, paragraphe 2, de la directive 2000/78, soit constatée et sanctionnée, les sanctions qui doivent être prévues par le droit national en application de l'article 17 de cette directive doivent également être effectives, proportionnées et dissuasives, y compris lorsqu'il n'y a pas de victime identifiable (voir, par analogie, arrêt Feryn, précité, points 38 et 40).

Recours effectif

- Attendu 24 directive 2000/43 / Article 13 (2)

Création dans chaque état d'un organisme national pouvant apporter assistance aux victimes

- Attendu 20 + article 9 directive 2000/43
et Attendu 30 + article 11 directive 2000/78
- Protection contre les rétorsions

Durée d'accès au recours et prescription

- Accept C81/12, par 65

Un système de recours permettant la prescription plus courte que celle du délais de recours et opératoire avant que l'organisme national ne se soit prononcé n'assure pas le recours effectif

Prescription

- Pohl C-429/12 par 25 à 28

Il appartient à chaque État membre concerné de régler les délais de prescription au sein de son ordre juridique interne / le délai de prescription trentenaire ne saurait être considérée comme inadéquat

Recours effectif

- Question préjudicielle
 - Leone (CJUE 2014)
 - Large discrétion de la juridiction nationale
- Impact des principes de droits fondamentaux
 - CEDH (6 et 13)
 - Charte des droits fondamentaux (47)

Non transposition

- Effet direct des directives
 - Napoli (CJUE 2014)
 - En France Perreux, Conseil d'Etat 30 octobre 2009
- Responsabilité de l'Etat
 - Francovich (C-6/90 et C-9/90)
 - Specht (C-501/12)
 - Pohl (C-429/12)

Sanctions: Effectives, proportionnées et dissuasives

- Attendu 26, Article 7, Article 15 directive 2000/43
- Attendu 35, article 9, article 17 directive 2000/78,

Sanction de la nullité des dispositions

- Article 14 b) directive 2000/43
- Article 16 b) directive 2000/78

dans les contrats, conventions collectives,
règlements intérieurs des entreprises, règles
associatives etc...

Hay, C-267/12 , orientation sexuelle
Hennings et Berlin, (C-297/10 et 11) âge

Frédéric Hay c. Crédit agricole C-267/12, par 47

- Eu égard aux considérations qui précèdent, il convient de répondre à la question posée que l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une disposition d'une convention collective, telle que celle en cause au principal, en vertu de laquelle un travailleur salarié qui conclut un PACS avec une personne de

Hay (suite)

- même sexe est exclu du droit d'obtenir des avantages, tels que des jours de congés spéciaux et une prime salariale, octroyés aux travailleurs salariés à l'occasion de leur mariage, lorsque la réglementation nationale de l'État membre concerné ne permet pas aux personnes de même sexe de se marier, dans la mesure où, compte tenu de l'objet et des conditions d'octroi de ces avantages, il se trouve dans une situation comparable à celle d'un travailleur qui se marie.

Hennings et Berlin, (C-297/10 et 11)

- La convention collective relative à la rémunération, les rémunérations de base doivent, pour chaque grade, être calculées par tranche d'âge ;
- Par 68. Lorsqu'ils adoptent des mesures entrant dans le champ d'application de la directive 2000/78, laquelle concrétise, le principe de non discrimination en fonction de l'âge, les partenaires sociaux doivent agir dans le respect de cette directive

Quand l'effectivité du recours rejoint l'effectivité de la sanction

- La portée du recours pour la victime

Von Colson par 23

- *SI UNE APPLICATION COMPLETE DE LA DIRECTIVE N' IMPOSE PAS , UNE FORME DETERMINEE DE SANCTION, ELLE IMPLIQUE QUE CETTE SANCTION SOIT DE NATURE A ASSURER UNE PROTECTION JURIDICTIONNELLE EFFECTIVE ET EFFICACE .*
- *ELLE DOIT AVOIR A L' EGARD DE L' EMPLOYEUR UN EFFET DISSUASIF REEL .*
- *IL EN RESULTE QUE LORSQUE L' ETAT MEMBRE CHOISIT DE SANCTIONNER LA VIOLATION DE L' INTERDICTION DE DISCRIMINATION PAR L' OCTROI D' UNE INDEMNITE , CELLE-CI DOIT ETRE EN TOUT CAS ADEQUATE AU PREJUDICE SUBI .*

Von Colson (suite) par 24

- *EN CONSEQUENCE QU' UNE LEGISLATION NATIONALE LIMITANT LES DROITS A REPARATION DES PERSONNES AYANT FAIT L' OBJET D' UNE DISCRIMINATION DANS L' ACCES A L' EMPLOI , A UNE INDEMNISATION PUREMENT SYMBOLIQUE , COMME PAR EXEMPLE LE REMBOURSEMENT DES FRAIS OCCASIONNES PAR LEUR CANDIDATURE , NE SERAIT PAS CONFORME AUX EXIGENCES D' UNE TRANSPOSITION EFFICACE DE LA DIRECTIVE .*

Accept, C 81/12 par 63

- Les recommandations non juridictionnelles
 - le régime de sanctions mis en place doit notamment assurer une protection juridique effective et efficace des droits tirés de celle-ci. La rigueur des sanctions doit être en adéquation avec la gravité des violations qu'elles répriment, notamment en assurant un effet réellement dissuasif, tout en respectant le principe général de proportionnalité.

Suffisance de la sanction

- Autonomie des Etats pour le choix d'une recours civil, pénal, compensatoire, pécuniaire
- Exemples:
 - Recommandations
 - Publication
 - Cessation (recours collectif)
 - Exclusion des appels d'offres