

## Recours et sanctions dans une affaire de discrimination

Le droit anti-discrimination de l'UE

ERA

Séminaire destiné aux praticiens du droit

Trêves, 9-10 novembre 2015

Petr Polák

Directeur du département de lutte contre la discrimination

Service du médiateur, République tchèque



## Différence entre les droits « automatiques » et « acquis » au niveau européen

- ❑ Études de la **Commission européenne** (2009) et de l'**Agence européenne des droits fondamentaux** (2011) sur l'« **Accès à la justice** »
- ❑ **Rapport conjoint** de la Commission européenne sur la mise en œuvre de la directive sur l'égalité raciale et de la directive-cadre générale (2014)
- ❑ **Eurobaromètre** (2015)
- ❑ Rapport Equinet « **Le régime des sanctions dans les affaires de discrimination et ses effets** »



## Observations principales au niveau européen

- Accès insuffisant aux informations pertinentes
- Non-signalement de nombreux cas
- Manque d'activités de sensibilisation
- Inégalité des ressources
- Problèmes liés au renversement de la charge de la preuve
- Retard anormaux dans les procédures
- Très faibles indemnités accordées



## Droit à un recours effectif (droit de l'UE)

- Article 47** de la Charte des droits fondamentaux  
« *Toute personne dont les droits et libertés garantis par le droit de l'Union ont été violés a droit à un recours effectif devant un tribunal dans le respect des conditions prévues au présent article.* »
- Article 7** de la directive sur l'égalité raciale
- Article 9** de la directive-cadre générale



## Large gamme de recours possibles (au niveau national)

- Type de droit (civil, pénal ou administratif)
- Réparation d'ordre punitif ou non punitif
- But (sanction de faits passés ou prévention de faits futurs)
- Niveau auquel les recours doivent produire leurs effets (individus/groupe)
- Mise en pratique de différentes théories (justice corrective, compensatoire, punitive et préventive) et différentes notions de l'égalité (modèle de justice individuelle ou en groupe)



## Principes directeurs

### **Autonomie procédurale**

Les États membres définissent **librement** leurs règles de procédure et leurs recours

(C-14/83, Von Colson et Kamann/Land Nordrhein-Westfalen)

**Modes alternatifs de règlement des conflits** à la discrétion des États membres

Existence de dispositions **pénales** et **administratives** dans certains États membres (mais une condamnation implique des exigences beaucoup plus élevées en matière de preuves)

En toute situation : **recours d'ordre judiciaire** (le cas échéant, complété par d'autres outils)



## Principes directeurs - Jurisprudence de la CJUE

### Efficacité

Les exigences de procédure ne peuvent rendre l'exercice de droits garantis par l'UE impossible ou excessivement difficile

(C-271/91, Marshall/Southampton and South West Hampshire AHA ; C-180/95, Draehmpaehl/Urania Immbolienservice OHG)

### Équivalence

Les dispositions du droit national mettant en œuvre un droit garanti par l'UE ne peuvent être moins favorables que celles prévues pour des recours similaires de nature interne

(C-326/96, Levez/TH Jennings Ltd ; C-63/08, Pontin/T-Comalux SA).



## Droit d'une association d'intenter une action

- L'article 7, paragraphe 2 (9, par. 2) est une exigence minimale
- Dans certains pays, le droit national reconnaît l'*actio popularis* ou action collective (Hongrie, Slovaquie, Allemagne, Autriche, Norvège, Pays et Roumanie)
- Le droit d'une association d'intenter une action de sa propre initiative doit-il obligatoirement être reconnu ?**
- Il peut arriver qu'une discrimination soit pratiquée, mais qu'**aucun victime susceptible d'exercer un recours ne soit identifiée**
- Il semble que non - C-54/07, Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding/Firma Feryn, point 27



## Sanctions

Article 15 (17)

- Effectives, proportionnées et dissuasives**
- Les directives ne définissent pas ces termes - manque de clarté
- Profondes disparités entre les recours disponibles et le niveau des indemnités accordées à travers l'UE
- Aucun système national d'exécution ne semble réellement apte à couvrir toutes les situations
- Sanctions fondées sur un modèle individualiste et correctif - plutôt que préventif
- Finalité des sanctions : mettre le plaignant dans la situation dans laquelle il se serait trouvé s'il n'avait pas été discriminé



## Sanction effective

- Sanction permettant d'atteindre le résultat souhaité
- Aucun droit directement applicable à une forme déterminée de sanction - une sanction inadéquate ou symbolique est contraire au droit de l'Union (Von Colson, point 23)
- Limite maximale légale en cas de licenciement discriminatoire, refus de l'octroi d'intérêts (Marshall)
- Limite légale de 3 mois pour le dédommagement d'un candidat à un emploi victime d'une discrimination (Draehmpaehl)
- Règles nationales limitant le dédommagement s'il entraînait un enrichissement sans cause (Cotter et McDermott)



## Sanction proportionnée

- ❑ Équilibrée par rapport à la gravité, la nature et l'ampleur de la perte et/ou du préjudice
- ❑ Jurisprudence de la CJUE sur les directives antérieures
- ❑ S'il est décidé d'octroyer une indemnité, elle doit être « **adéquate** par rapport aux préjudices subis », et donc, « aller au-delà d'une indemnisation purement symbolique » (Von Colson, point 28) et « permettre de **compenser intégralement** les préjudices effectivement subis » (Marshall, point 26)



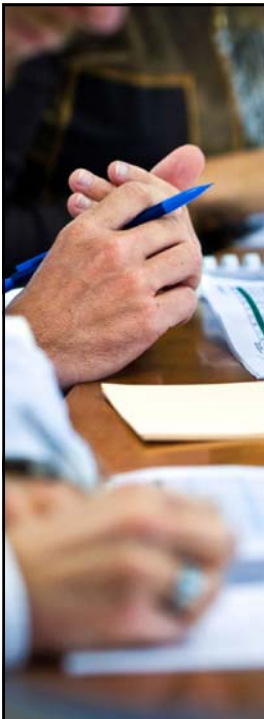
## Sanction dissuasive

- ❑ L'objectif consiste à dissuader **les auteurs** de discriminations afin qu'ils s'abstiennent ensuite de pratiques similaires (prévention ciblée)
- ❑ La sanction doit aussi **dissuader les autres** d'adopter des pratiques similaires (prévention générale)
- ❑ Jurisprudence de la CJUE sur les sanctions en cas de discrimination (Von Colson, Draempaehl)
- ❑ L'indemnisation doit « faire mal »



## Lignes directrices pour l'évaluation de l'effet dissuasif

- Une sanction n'est pas dissuasive si les victimes peuvent hésiter à faire valoir leurs droits
- La récidive peut indiquer que la sanction n'a pas produit l'effet escompté
- La sanction ne peut être purement symbolique, mais ne doit pas nécessairement être pécuniaire
- Une sanction doit aussi être prononcée en l'absence de victime directe



## Sanctions (solutions au niveau national)

- Recours civils offrant une réparation aux victimes**
  1. Mettre fin à la discrimination
  2. Rétablir le *statu quo*
  3. Fournir une indemnité et un dédommagement pour le préjudice subi et la future perte de revenus
  4. Réintégration (en cas de licenciement illicite)
- Sanctions pénales et administratives contre l'auteur**
- Réparation non pécuniaire dans un esprit de prévention pour l'avenir**



## Recours civils I Perspective comparative

- ❑ Dédommagement substantiel et moral (en général, pour la sanction de faits passés)
- Base : dispositions générales du droit préjudiciel (Croatie, Danemark, Hongrie, France, Pologne, Roumanie)
- Base : dispositions spécifiques de la législation anti-discrimination (Autriche, République tchèque, Allemagne, Espagne, Suède)



## Limite maximale / Plafond

- ❑ Jurisprudence de la CJUE : pas acceptable (règle générale)
- ❑ Un montant forfaitaire n'est **pas dissuasif en soi** (Marshall, point 32), excepté si l'effet indésirable (non-recrutement) serait de toute manière survenu, indépendamment de la discrimination commise (Draehmpaehl, point 33)
- ❑ En cas de réparation d'une situation passée, **des intérêts doivent être accordés** (Marshall, point 32)





## Limite maximale / Plafond Perspective comparative

- ❑ **Pas de limitation** des sommes accordées à titre d'indemnité (majorité des droits nationaux dans l'UE)
- ❑ **Lignes directrices** établissant une limite (Cours suprêmes, Croatie, Suède)
- ❑ Sanctions « **étalonnées** » au Royaume-Uni (3 degrés)
  1. Degré **supérieur** : 21 025 à 34 951 EUR (cas les plus graves, p. ex. longue période de harcèlement)
  2. Degré **moyen** : 7 008 à 21 025 EUR
  3. Degré **inférieur** : 817 à 7 008 EUR
- ❑ **Trois mois de salaire** en cas de non-recrutement (Allemagne)



## Recours civils II Perspective comparative

- ❑ Arrêts **annulant** les dispositions discriminatoires d'un contrat ou d'une décision (Belgique, France, Roumanie)
- ❑ Arrêts ordonnant aux défendeurs de **cesser la violation** et de **s'abstenir** de nouveaux actes similaires (Bulgarie, Hongrie)
- ❑ Arrêts prescrivant l'élaboration d'un **plan** pour éliminer les actes et les effets de la discrimination (Italie, Royaume-Uni)
- ❑ Arrêts prescrivant la formulation d'**excuses personnelles**, comme une lettre ou une publication dans les médias (Croatie, Hongrie, Lettonie, Slovaquie)



## Solution en l'absence de victime identifiable

Jurisprudence de la Cour de justice européenne

### □ Feryn

*Un constat légal de discrimination est-il suffisant ?*

Point 39 : un constat légal de discrimination et une publicité peuvent suffire (parmi d'autres possibilités)

### □ C-81/12, Asociația Accept/Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

*Les sanctions (avertissement, amende avec délai légal de prescription de 6 mois à compter des faits et activité d'utilité publique) sont-elles conformes aux exigences de la directive-cadre générale ?*

Point 68 : une sanction non pécuniaire n'a pas automatiquement une valeur purement symbolique

Point 72 : il appartient à la juridiction nationale d'apprécier si le délai de 6 mois peut être appliqué à la lumière de la directive-cadre générale



## Sanctions pénales et administratives

- Nombre limité de pays (sanction administrative / délit mineur)
- Sanction de l'auteur dans le but de protéger l'intérêt public (caractère répressif)
- Y compris **amendes administratifs, amendes pénales, mesures disciplinaires**, etc.
- Sanction prononcée par le **BNE** (Chypre, Portugal), un **tribunal** (Finlande, Italie, Norvège) ou une **instance spécialisée** (inspections du travail ou de la consommation en République tchèque, Autriche et Slovaquie)



## Sanctions non pécuniaires visant la prévention pour l'avenir

- ❑ Égalité « affirmative » - la sanction est destinée à faire appliquer un **changement systématique** (prévention, éducation, sensibilisation)
- ❑ Politiques de **déségrégation**, **réexamen** des politiques de recrutement, audit sur la diversité, adoption de politiques sur la diversité ou **obligation** d'organiser une formation sur l'égalité (Royaume-Uni, Irlande)
- ❑ **Confiscation** de biens, déchéance du droit de participer à des salons commerciaux, **suspension** de licences (Portugal)
- ❑ **Exclusion** de la participation aux marchés publics (Italie)



## Autres aspects à examiner

- ❑ **Rétorsion - article 9 de la directive sur l'égalité raciale, article 11 de la directive-cadre générale**

Voir la jurisprudence de la CJUE (C-185/97, Belinda Jane Coote/Granada Hospitality Ltd, points 24 et 27)

Champ d'application personnel (**témoins**), charge de la preuve (Pays-Bas, Royaume-Uni)

- ❑ **Discrimination multiple et intersectionnelle**

**Pas de solution explicite**, même si différents motifs peuvent s'entremêler

L'effet dissuasif peut nécessiter qu'une sanction **plus lourde** soit prononcée que si la discrimination n'avait été fondée que sur un seul des motifs protégés

- ❑ Un traitement discriminatoire peut-il être **sanctionné deux fois** ?

Principe de **subsidiarité** de la répression pénale



## Conclusion

- Il doit être reconnu qu'il n'existe **pas de sanction idéale** applicable dans toutes les circonstances
- La réparation doit assurer une **égalité de traitement réelle**, offrir la même protection qu'une disposition **équivalente** du droit national, compenser **intégralement** le préjudice du plaignant, être **proportionnée** à la discrimination commise et **dissuader les autres** de commettre des actes similaires ultérieurement
- Les différentes solutions appliquées dans les États membres de l'UE doivent être évaluées **dans le contexte** de leur cadre juridique respectif
- Absence** de réparations proactives et de surveillance
- Qualité** des réparations - **Engagement** réel de lutter efficacement contre la discrimination dans la société
- Élaboration de stratégies** pour un cas concret à **l'intérieur** du contexte national en cause



## Merci pour votre attention !

[petr.polak@ochrance.cz](mailto:petr.polak@ochrance.cz)  
<http://www.ochrance.cz/en/>

Service du médiateur  
Údolní 39  
602 00 Brno  
République tchèque

00420 542 542 374  
00420 602 727 838