

La recherche de l'efficacité : recours et sanctions en matière de cas de discrimination

András Kádár

Avocat, coprésident du Comité Helsinki hongrois



Cette formation est financée dans le cadre du programme de la Commission européenne "Droits, égalité et citoyenneté" 2014-2020

La fonction des recours

Earl Warren, juge en chef de la Cour suprême des États-Unis : il y a «un point de vue injuste qui est maintenant partagé par beaucoup : on ne peut éradiquer la discrimination raciale par la loi, seulement en changeant le cœur et l'esprit des hommes. C'est un faux credo. Certes, les préjugés ne peuvent être effacés, mais leur inflicion à d'autres peut l'être. »

Rôle essentiel de la loi dans la réduction du nombre d'actions découlant - consciemment ou inconsciemment - de préjugés, accomplis par le biais de sanctions et de recours

Deux fonctions principales :

- dissuader le discriminateur (et les autres discriminateurs potentiels) de toute discrimination future, et
- réparer le tort fait à la victime ou aux victimes.

Cadre juridique I

- ▶ 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 [...] »
- ▶ Article 15 de la **directive 2000/43** et article 17 de la **directive 2000/78** : « 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 la mise en oeuvre de celles-ci. Les sanctions ainsi prévues qui peuvent comprendre le versement d'indemnité à la victime, doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. »

Cadre juridique II

- ▶ Article 18 de la **directive 2006/54/CE** (refonte) : « Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour veiller à ce que le préjudice subi par une personne lésée du fait d'une discrimination fondée sur le sexe soit effectivement réparé ou indemnisé selon des modalités qu'ils fixent, de manière dissuasive et proportionnée par rapport au dommage subi. Une telle compensation ou réparation ne peut être a priori limitée par un plafond maximal, sauf dans les cas où l'employeur peut prouver que le seul dommage subi par un demandeur comme à la suite d'une discrimination au sens de la présente directive est le refus de prendre en considération sa demande d'emploi. »
- ▶ Article 25 : « Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées conformément à la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour assurer l'application de ces sanctions. Les sanctions, qui peuvent comprendre le versement d'indemnités à la victime, doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. »

- ▶ Effective - capable d'atteindre les objectifs souhaités en matière de sanctions (c.-à-d. dissuasion et réparation) ;
- ▶ Proportionnée - reflète adéquatement la gravité de la violation et du préjudice causé ;
- ▶ Dissuasif - capable de dissuader l'auteur de la discrimination de continuer et/ou de répéter la violation et aussi de dissuader d'autres auteurs (potentiels) de discrimination.

Jurisprudence I

- ▶ **C-14/83 Von Colson** : deux travailleuses sociales qui ne travaillent pas dans une prison pour hommes ; indemnisation : remboursement des frais liés à l'entretien d'embauche. CJCE :
- ▶ « une égalité de chances effective ne peut être établie en dehors d'un système de sanctions approprié » MAIS
- ▶ « la directive n'impose pas une sanction déterminée mais laisse aux Etats membres la liberté de choisir parmi les différentes solutions propres à réaliser son objectif ." TOUTEFOIS
- ▶ la directive « implique néanmoins que cette sanction soit de nature à assurer une protection juridictionnelle effective et efficace. Elle doit en outre avoir à l'égard de l'employeur un effet dissuasif réel. Il en résulte que lorsque l'Etat membre choisit de sanctionner la violation de l'interdiction de discrimination par l'octroi d'une indemnité, celle-ci doit être [...] adéquate au préjudice subi. »

Jurisprudence II

- ▶ **C-271/91 Marshall II** : Helen Marshall a été licenciée de son poste de diététicienne parce qu'elle avait dépassé l'âge d'admissibilité à une pension d'État, qui était différent pour les hommes et les femmes. Le tribunal lui a accordé une indemnisation de 19 405 pounds (pertes financières, intérêts et indemnisation pour préjudice moral), mais plafonnée à 6 250 pounds, et aucun intérêt suite au préjudice subi. CJCE :
- ▶ « Dans l'hypothèse d'un licenciement discriminatoire [...], 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. »
- ▶ « Lorsque la réparation pécuniaire est la mesure retenue [...], elle doit être adéquate en ce sens qu'elle doit permettre de compenser intégralement les préjudices effectivement subis du fait du licenciement discriminatoire [...]. »
- ▶ « Il en découle que la fixation d'un plafond du type de celui en cause dans l'affaire au principal ne saurait constituer par définition une mise en oeuvre correcte [...] de la directive, étant donné qu'il limite a priori le montant du dédommagement à un niveau qui n'est pas nécessairement conforme à l'exigence d'assurer une égalité de chances effective par une réparation adéquate [...]. »

Jurisprudence III

- ▶ **C-81/12 Accept** : Plainte d'une ONG auprès de l'organisme roumain pour l'égalité de traitement (CNCD) contre un club de football et son patron, qui affirmait qu'il n'engagerait jamais un joueur homosexuel. La CNCD a conclu à la discrimination et a donné un avertissement à l'intimé. CJCE :
- ▶ « Une sanction purement symbolique ne saurait être considérée comme étant compatible avec la mise en œuvre correcte et efficace de la directive 2000/78 » MAIS
- ▶ « 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 [...] la preuve d'une discrimination au sens de ladite directive. »
- ▶ Les règles ne sont pas dissuasives si « les intéressés justifiant d'un intérêt à agir [sont] à un tel point réticents de faire valoir leurs droits » et « le comportement de récidive de la part de la partie défenderesse concernée » peut soulever des doutes quant au caractère dissuasif de la mesure.

Obligations judiciaires découlant du droit de l'UE I

- ▶ **C-441/14 Dansk Industri** : M. Rasmussen a été licencié par son employeur à l'âge de 60 ans. Un employé licencié a droit à une indemnité de licenciement, mais M. Rasmussen n'était pas soumis à la législation danoise parce qu'il avait adhéré à un régime de retraite géré par son employeur avant l'âge de 50 ans. CJCE :
- ▶ « Une juridiction nationale, saisie d'un litige entre particuliers entrant dans le champ d'application de la directive 2000/78, doit [...] interpréter [les dispositions de son droit national] de manière telle qu'elles puissent recevoir une application conforme à cette directive ou, si une telle interprétation conforme est impossible, laisser [...] inappliquée toute disposition de ce droit national contraire au principe général de non-discrimination en fonction de l'âge. »

Obligations judiciaires découlant du droit communautaire I

MAIS : pas d'interprétation *contra legem*, mettre de côté le droit est possible, le créer ne l'est pas.

Affaire C-407/14 Arjona Camacho : Arjona Camacho était employée par un agent de sécurité dans un centre de détention pour mineurs à Cordoue, mais a été licenciée. La juridiction espagnole a conclu que son licenciement constituait une discrimination fondée sur le sexe et a posé la question suivante : « La juridiction doit-elle accorder à la requérante des dommages et intérêts qui vont au-delà de l'indemnisation intégrale du préjudice qu'elle a subi, sous la forme de dommages et intérêts punitifs, afin de servir d'exemple à son ancien employeur ainsi qu'à d'autres, étant donné que la notion de « dommages et intérêts punitifs » n'existe pas en droit espagnol ? » CJCE :

« En l'absence de disposition du droit national permettant le versement de dommages et intérêts punitifs à une personne lésée par une discrimination fondée sur le sexe, l'article 25 de la directive 2006/54 ne prévoit pas que le juge national puisse de lui-même prononcer la condamnation de l'auteur de cette discrimination à de tels dommages et intérêts. »

Le cas de ségrégation scolaire de Kaposvár I

- ▶ Novembre 2010 : la Cour Suprême conclut que le Conseil Municipal de Kaposvár a violé l'exigence d'égalité de traitement en n'agissant pas contre la ségrégation spontanément développée par l'école de la rue Pécs. La cessation de la violation est ordonnée sans qu'il soit nécessaire de prescrire une action spécifique.
- ▶ Aucune mesure n'est prise - nouveau procès *actio popularis* lancé par la Fondation *Chance for Children* en 2013
- ▶ Novembre 2015 : le tribunal régional de Kaposvár établit la violation et la responsabilité des intimés, mais estime qu'il n'est pas en mesure d'ordonner spécifiquement la mise en œuvre du plan complexe de déségrégation conçu par le plaignant (et basé sur la fermeture de l'école ségrégative).

Le cas de ségrégation scolaire de Kaposvár II

- ▶ Octobre 2016 : la Cour d'appel de Pécs annule partiellement le jugement de première instance : elle ordonne la fermeture de l'école ségréguée : pendant l'année scolaire 2017/18, aucun élève de première année ne peut être admis dans l'école. Les quelque 20 élèves de première année qui appartiennent à la zone de recrutement de l'école doivent être répartis entre les autres écoles non ségréguées de la ville. Le tribunal oblige également les défendeurs à adopter et à publier un plan de déségrégation détaillé.
- ▶ Octobre 2017 : la Curie confirme la décision de la Cour d'appel de Pécs. Elle constate que les tribunaux peuvent aller au-delà de la conclusion qu'une violation a eu lieu et ordonner au défendeur de mettre fin à la violation : ils peuvent également ordonner que des mesures spécifiques soient prises afin de faire respecter l'exigence d'une l'égalité de traitement.