

Voies de recours et sanctions en cas de discrimination

le 11 juillet 2016 – ERA Academy of European Law

**Me François MOYSE – Avocat à la Cour
Luxembourg**

DSM Di Stefano Moyse
www.dsmlegal.com



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

SOMMAIRE

- I. Contexte général des sanctions et recours**
en matière d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes
- II. Sources juridiques relatives aux voies de recours et sanctions**
 - A. Eléments communs de référence: Défense des droits
 - B. Eléments communs de référence: Indemnisation et réparation
 - C. Eléments communs de référence: Charge de la preuve
 - D. Eléments communs de référence: Protection contre les rétorsions
- III. Voies de recours contre les discriminations**
- IV. Sanctions des discriminations**

I. Contexte général des sanctions et recours (renvoi)

DROIT PRIMAIRE:

1. TRAITE SUR LE FONCTIONNEMENT DE L'UNION EUROPEENNE

- **Article 8:** *promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes;*
- **Article 10:** *politique de lutte contre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle*
- **Article 157:** *égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins*

3

2. CHARTE DES DROITS FONDAMENTAUX

- **Article 20** = principe d'égalité
- **Article 21** = principe de non-discrimination
- **Article 23** = principe d'égalité entre hommes et femmes
- **Article 47** = droit à un recours effectif et à accéder à un tribunal impartial

4

DROIT DERIVE:

- Directive 2000/43/CE dite « race »
- Directive 2000/78/CE dite « emploi »
- Directive 2004/113/CE concernant l'égalité de traitement entre sexes pour les biens et services
- Directive 2006/54/CE (refonte) relative à l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre sexes en matière d'emploi et de travail
- Directive 2010/41/UE sur l'égalité de traitement entre genres pour une activité indépendante
- Directive 79/7/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre genres en matière de sécurité sociale

5

A. Eléments communs de référence: Défense des droits

(article 17 Dir. Refonte; article 8§1 Dir. 2004/113/CE; article 9 Dir. 2010/41/UE; article 9 Dir. 2000/78/CE; article 7 Dir. 2000/43/CE)

Les Etats membres doivent veiller à rendre **accessibles** des **procédures judiciaires et/ou administratives** à toutes les personnes s'estimant lésées par la non-application du principe d'égalité de traitement.

- Les Etats membres doivent également veiller à ce que les **associations/organisations**/autres entités juridiques puissent engager toute procédure au nom ou à l'appui du plaignant.

But: soutien victime ou action dans l'intérêt public

6

B. Eléments communs de référence: Indemnisation et réparation

(Article 18 Dir. Refonte; article 8§2-3 Dir. 2004/113/CE; article 10 Dir. 2010/41/UE)

- Les Etats membres doivent introduire dans leur ordre juridique interne les **mesures nécessaires** afin que le **préjudice** subi soit **effectivement réparé**.
- La réparation/indemnisation doit se faire de manière **dissuasive** et **proportionnée** par rapport au préjudice subi.
- En principe **pas de plafond** maximal.

Exception: si le seul dommage subi est le refus de prendre en considération la demande d'emploi.

7

C. Eléments communs de référence: Charge de la preuve

(Article 19 Dir. Refonte; article 9 Dir. 2004/113/CE; article 10 Dir. 2000/78/CE; article 8 Dir. 2000/43/CE)

- Pas de renversement, mais un aménagement ou partage de la **charge de la preuve**.
- La personne s'estimant lésée doit établir des faits permettant de **présumer** l'existence d'une discrimination (présomption simple);
- Il incombe alors à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement (présomption à renverser).

8

D. Eléments communs de référence: Protection contre les rétorsions

(Art. 24 Dir. refonte, art. 10 Dir. 2004/113/CE; article 9 Dir. 2000/43/CE; article 11 Dir. 2000/78/CE)

- mesures nécessaires (prévues par la législation et/ou les pratiques nationales), pour protéger les travailleurs, y compris leurs représentants
- contre tout licenciement
- ou tout autre traitement défavorable par l'employeur
- en réaction à une plainte de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement

9

III. Voies de recours contre les discriminations

- Organisme pour l'Égalité de Traitement
- La conciliation
(délégués du personnel, délégué à l'égalité...)
- La médiation (conventionnelle ou judiciaire)
- Ombudsman / Médiateur de l'Etat
- Les recours judiciaires:
 - Procédure pénale / administrative
 - Procédure civile / tribunaux du travail

10

L'accès aux procédures judiciaires: précisions jurisprudentielles (1)

Affaire C-185/97, Belinda Jane Coote / Granada Hospitality Ltd: *les législations nationales des Etats membres doivent assurer la même protection juridictionnelle après les relations de travail lorsque l'employeur refuse de fournir des références en réaction à une action en justice introduite en vue de faire respecter le principe d'égalité.*

11

L'accès aux procédures judiciaires: précisions jurisprudentielles (2)

Affaire C-222/84, Johnston / Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary: *est contraire à l'article 6 de la directive 76/207 (repris dans la directive refonte) la valeur de preuve irréfragable conférée par une disposition de droit interne à la présentation d'un certificat attestant que les conditions d'une dérogation au principe d'égalité sont remplies aux fins de protection de la sécurité publique, étant donné qu'une telle disposition conduirait à ce que l'autorité compétente puisse priver le particulier de toute possibilité d'invoquer devant le juge national les droits lui reconnus par la directive.*

12

L'accès aux procédures judiciaires: précisions jurisprudentielles (3)

Affaire C-231/06, Jonkman:

« Lorsqu'une discrimination contraire au droit communautaire a été constatée, aussi longtemps que des mesures rétablissant l'égalité de traitement n'ont pas été adoptées, le juge national est tenu d'écarter toute disposition nationale discriminatoire, sans qu'il ait à demander ou à attendre l'élimination préalable de celle-ci par le législateur, et d'appliquer aux membres du groupe défavorisé le même régime que celui dont bénéficient les personnes de l'autre catégorie ».

13

IV. Sanctions des discriminations

(Art. 25 Dir. refonte, art. 14 Dir. 2004/113/CE, art. 17 Dir. 2000/78/CE; art. 15 Dir. 2000/43/CE)

- Les **Etats** membres déterminent le **régime** des sanctions applicables.
- Toute **mesure nécessaire** pour assurer l'application de ces sanctions.
- Sanctions peuvent comprendre le **versement d'indemnités**.
- **Pas de sanction-type** imposée par la directive.

14

IV. Sanctions des discriminations

- En principe pas seulement sanction pure, mais englobent des recours pour offrir réparation et aide aux victimes de discrimination
- Affaire ACCEPT C-81/12 §61 : responsabilité des Etats quant aux sanctions confirmée par rapport à l'article 17 de la Directive 2000/78 (*voir plus loin*)
- Une sanction purement symbolique n'est pas compatible avec transposition correcte de la directive
- Focus des sanctions :
 - Sanctions civiles : violation de droits personnels
 - Sanctions pénales ou administratives : plutôt réglementation par rapport à l'intérêt général

15

IV. Sanctions des discriminations

Caractéristiques (cumulatives) des sanctions (3):

Cette exigence devrait valoir pour chaque sanction prise individuellement (ACCEPT)

- **Effectives:** *entraîner des conséquences légales*

Effectivité : voir leur impact. Monitoring absent réduit effectivité ainsi que seule appréciation des juges.

- **Proportionnées:** *adaptation de la sanction à la violation*
- **Dissuasives:** *de nature à éviter nouvelle discrimination*

Exemple jurisprudentiel : C-177/88 Dekker c/ Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (ne pas devoir prouver faute adverse)

16

Typologie de sanctions (1)

Civiles :

- But : mettre fin à discrimination
- Source légale:
 - législation générale sur responsabilité civile, législation spécifique sur discrimination
 - code du travail, lois sur le handicap ou lois sur la protection des consommateurs

17

Typologie de sanctions (2)

Pénales/administratives:

- But : répression et éduquer le public
- mais souvent limitées par peu de victimes/structures ayant qualité pour agir ou manque de répondant des autorités
Luxembourg: magistrat en charge au parquet
- Administratives : souvent seulement travail/emploi, parfois amendes par organisme (efficacité moindre que tribunal)

Sanctions non pécuniaires:

- Tendent à provoquer changements systémiques et éduquer le public (prévention, sensibilisation)
- Cf FERYN §39
- Ex: les tribunaux au Royaume-Uni et en Irlande peuvent ordonner l'adoption de politiques contre discrimination ou imposer formation en la matière

18

Exemples de sanctions

- dommages et intérêts: matériel et moral, y compris perte de revenus
- Réintégration dans son poste de travail
- Annulation des clauses contractuelles
- publication journaux: décision ou excuses
- avertissement public
- exercice d'une profession ou activité publique
- interdiction de droits : allocations, droits commerciaux (participation à des foires...), fermeture de lieux commerciaux, suspension d'autorisations ou de permis, interdiction de participer à des marchés publics...
- Injonction, p.ex. présenter un plan pour éliminer les discriminations
- Lettre d'excuses
- confiscation d'objets
- Refus de subsides
- Fermeture d'écoles

19

- **Sanction** doit toutefois être **de nature à assurer une protection juridictionnelle effective et efficace** et en outre avoir un **effet dissuasif** réel à l'égard de l'employeur :
« Une législation nationale limitant les droits à réparation des personnes ayant fait l'objet d'une discrimination dans l'accès à l'emploi à une indemnisation purement symbolique, comme par exemple le remboursement des frais occasionnés par leur candidature, ne serait pas conforme aux exigences d'une transposition efficace de la directive » (Affaire C-14/83, von Colson et Kamann / Land Nordrhein-Westfalen).
- **Concernant le plafonnement de l'indemnisation:**
« La fixation d'un plafond [...] ne saurait constituer par définition une mise en œuvre 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 chance effective par une réparation adéquate du préjudice subi du fait d'un licenciement discriminatoire » (Affaire C-271/91, Marshall / Southampton and South West Area Health Authority II).

20

IV. Les sanctions en cas de discrimination

- Affaire CJUE: C-588/12 du 27 février 2014, Lyreco Belgium NV contre Sophie Rogiers

*La clause 2, point 4, de l'accord-cadre sur le congé parental, conclu le 14 décembre 1995, qui figure en annexe de la directive 96/34/CE du Conseil, du 3 juin 1996, concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, telle que modifiée par la directive 97/75/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, lue à la lumière tant des objectifs poursuivis par cet accord-cadre que du point 6 de la même clause, doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à ce que **l'indemnité forfaitaire de protection** due à un travailleur bénéficiant d'un congé parental à temps partiel, en cas de résiliation unilatérale par l'employeur, sans motif grave ou suffisant, du contrat de ce travailleur qui a été engagé à durée indéterminée et à temps plein, soit déterminée sur la base de la rémunération réduite perçue par ce dernier à la date de son licenciement.*

21

Affaire ACCEPT

- orientation sexuelle: mais solution applicable *mutatis mutandis* au genre
- Roumanie, club de football, déclaration orale
- Sanctions par tribunal ou organisme : décision si infraction administrative et donc amende ou admonestation écrite (par application de loi générale sur sanctions administratives)
- Organisme faisait des recommandations, or pas prévu par la loi et pratique sanctionnée par Cour de cassation
- Interdiction de sanctionner après délai de 6 mois après les faits
- En fait, associations n'ont pas accès aux tribunaux et donc ne peuvent demander des dommages et Intérêts

22

Affaire ACCEPT

- CJUE : les sanctions doivent permettre à une association d'intervenir réellement , même s'il n'y a pas de victime identifiable
- donc approche plus générale qu'individuelle, proactive
- Il y a 2 défauts du système:
 1. Les sanctions symboliques ne sont pas suffisantes
 2. Les 3 critères doivent être respectés pour chaque sanction : l'action en dommages et intérêts n'est pas suffisante
- Proportionnalité : veut dire que sanctions doivent être en relation avec la gravité de la violation surtout pour obtenir un véritable effet dissuasif
- Principe d'équivalence : veut dire que les sanctions nationales ne doivent pas être moins effectives que les critères du droit européen