



## LA PREUVE DE LA DISCRIMINATION : LE RENVERSEMENT DE LA CHARGE DE LA PREUVE ET L'ACCÈS AUX PREUVES

**Tom Brown**

### Contexte

1. Le principe de non-discrimination est un principe fondamental à travers l'Union européenne, mais l'égalité entre tous les citoyens n'est pas encore une réalité. Certaines statistiques compilées en 2012 illustrent l'ampleur du problème :
  - a. dans l'ensemble de l'économie, le salaire horaire brut des femmes était en moyenne inférieur à celui des hommes de 16,4% dans l'Union européenne<sup>1</sup> ;
  - b. en Pologne, par exemple, les femmes gagnent de 5,8 % à 15,1 % de moins que les hommes, la situation étant la pire pour les femmes de plus de 65 ans<sup>2</sup> ; et
  - c. enfin, les liens entre l'âge, le sexe et les revenus forment un schéma homogène dans l'ensemble de l'Union<sup>3</sup>.
2. Les droits matériels de l'UE garantissant l'égalité ne servent à rien s'il n'existe pas, en filigrane, un socle de règles sur l'administration des preuves et de règles de procédure grâce auxquelles les citoyens peuvent faire valoir ces droits. Il peut même être soutenu que les règles les plus importantes portent à ce titre sur la charge de la preuve et l'accès aux preuves.
3. Dans ce document, j'examinerai comment l'UE s'est efforcée d'instaurer un équilibre entre l'autonomie des États membres et la nécessité d'assurer l'efficacité de la protection contre la discrimination.

### Quels sont les obstacles à la présentation de preuves en matière de discrimination ?

<sup>1</sup> [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Main\\_Page/fr](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Main_Page/fr)

<sup>2</sup> [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn\\_gr\\_gpgr2ag&lang=fr](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2ag&lang=fr)

<sup>3</sup> Ibid.

4. Lorsque les preuves ont le même poids de part et d'autre, les règles régissant la charge de la preuve déterminent en théorie ni plus ni moins qui a gain de cause en justice. En pratique, la situation est toutefois un peu plus complexe.
5. Au sein de l'UE (et de ses États membres), la règle générale sur la charge de la preuve en matière civile veut qu'il incombe au plaignant d'apporter les preuves étayant sa plainte. Il peut cependant être plus difficile de démontrer une discrimination que les circonstances d'une autre affaire civile.
6. Il est primordial de connaître les obstacles que rencontrent les plaignants dans des poursuites pour discrimination afin de bien comprendre le fonctionnement et la finalité des règles relatives à la charge de la preuve et à l'accès aux preuves.
7. La difficulté la plus fréquente, pour une personne dénonçant une discrimination directe, tient à ce qu'il n'existe pas de preuves flagrantes qu'elle a subi un traitement moins favorable à cause de la caractéristique protégée concernée. Elle s'explique par ces facteurs :
  - a. Une personne est peu susceptible de reconnaître une discrimination ou peut être influencée involontairement par des préjugés ou des stéréotypes inconscients. Lord Browne-Wilkinson l'a résumé en termes simples dans un arrêt célèbre de la Chambre des Lords britannique dans l'affaire *Glasgow City Council c. Zafar*<sup>4</sup> :

Les poursuites intentées au titre de [la loi interdisant la discrimination fondée sur le sexe et la race] présentent un problème de preuve particulier pour les plaignants car les personnes qui pratiquent une discrimination sur la base du sexe ou de la race n'affichent généralement pas leurs préjugés. Elles peuvent même ne pas en avoir conscience.
  - b. Les plaignants doivent souvent faire référence au traitement d'autres personnes, qui ne partagent pas leur caractéristique protégée, pour établir qu'elles ont effectivement fait l'objet d'un traitement moins favorable en raison de cette caractéristique. Or, ces informations ne sont généralement pas en leur possession. Une femme qui soupçonne qu'elle aurait perçu moins de primes qu'un collègue, par exemple, n'a d'ordinaire pas accès aux informations détaillées sur la rémunération ou le bilan de performances de ce collègue.
8. Les affaires de discrimination indirecte soulèvent un problème différent. Un plaignant qui repère une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre, mais qui le désavantage, ne peut triompher que s'il parvient à démontrer que les autres personnes qui partagent sa caractéristique protégée pourraient subir un désavantage similaire. À nouveau, les informations nécessaires pour démontrer ce désavantage collectif sont souvent aux mains de l'employeur et, parfois, exigent même que l'employeur recherche

---

<sup>4</sup> ICR [1998] 120.

ou compile activement ces informations. À titre d'exemple, une pratique selon laquelle tous les conducteurs de train doivent effectuer un travail par équipe flexible au cours de périodes de 24 heures pourrait désavantager les femmes en raison de leur rôle traditionnel dans la prise en charge des enfants, mais pour que cet argument soit admis, il pourrait être demandé au plaignant de démontrer la proportion du personnel de la compagnie ferroviaire qui est à même de respecter cette exigence.

9. Enfin, lorsqu'une entreprise essaie de justifier une éventuelle *apparence* de traitement discriminatoire, le plaignant est confronté à la tâche de contester ou de détricoter le plaidoyer en défense nonobstant une connaissance directe limitée des éléments de fait pertinents. Un employeur qui souhaite justifier une obligation de départ à la retraite à l'âge de 65 ans pourrait par exemple affirmer que cette mesure est indispensable pour favoriser la progression des jeunes générations dans la hiérarchie et les preuves à l'appui de cet argument seraient principalement puisées dans l'expérience et les observations de l'employeur.

### **Comment l'Union européenne a-t-elle réagi à ces difficultés ?**

10. L'UE a imaginé deux stratégies pour remédier à ces problèmes :

- (1) renverser la charge de la preuve ; et
- (2) ajuster les règles relatives à la divulgation d'informations.

#### **A. Renversement de la charge de la preuve**

##### **Jurisprudence précoce**

11. La Cour de justice européenne a constaté très tôt qu'il pouvait être particulièrement pénible pour les plaignants de prouver une discrimination. Elle a donc élaboré le concept d'un renversement de la charge de la preuve, qui s'est illustré dans deux affaires fondatrices : *Danfoss*<sup>5</sup> et *Enderby*<sup>6</sup>.
12. *Danfoss* : dans cette affaire danoise, il était établi que la rémunération *moyenne* accordée aux femmes était inférieure de 6,85 % à celle accordée aux hommes dans une entreprise donnée. En raison d'un manque total de transparence dans le système de rémunération, il était toutefois impossible pour les plaignants de démontrer sans conteste que les femmes étaient moins payées au niveau de chaque élément de leur rémunération.
13. La CJE a déclaré que dans un tel cas, la charge de la preuve incombait initialement aux plaignants, qui devaient prouver qu'une part relativement importante des femmes percevaient en moyenne un salaire inférieur aux hommes, et qu'après ce prérequis, elle était transférée à l'employeur, qui devait prouver qu'il n'y avait pas eu discrimination.

---

<sup>5</sup> C-109/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark contre Dansk Arbejdsgiverforening, agissant pour Danfoss*, Rec. 1989, p. 3199.

<sup>6</sup> C-127/92, *Dr. Pamela Mary Enderby contre Frenchay Health Authority et Secretary of State for Health*, Rec. 1993, p. I-5535.

Cette approche se justifiait par la nécessité de donner aux femmes un moyen *efficace* de faire respecter le principe de l'égalité des rémunérations. Les passages essentiels de cet arrêt sont les suivants :

13. Il convient de souligner, ensuite, que, dans une situation où est en cause un mécanisme de majorations de salaire individuelles caractérisé par un manque total de transparence, les travailleurs féminins ne peuvent établir de différence qu'entre des rémunérations moyennes. Ils seraient privés de tout moyen efficace de faire respecter le principe de l'égalité des rémunérations devant la juridiction nationale si le fait d'apporter cette preuve n'avait pas pour effet d'imposer à l'employeur la charge de démontrer que sa pratique salariale n'est, en réalité, pas discriminatoire.

14. Il convient de remarquer, enfin, qu'aux termes de l'article 6 de la directive sur l'égalité des rémunérations, les États membres doivent prendre, conformément à leurs situations nationales et à leurs systèmes juridiques, les mesures nécessaires pour garantir l'application du principe de l'égalité des rémunérations et s'assurer de l'existence de moyens efficaces permettant de veiller au respect de ce principe. Le souci d'efficacité qui sous-tend ainsi la directive doit conduire à interpréter celle-ci comme impliquant des aménagements aux règles nationales relatives à la charge de la preuve dans les situations particulières où ces aménagements sont indispensables à la mise en œuvre effective du principe d'égalité.

15. Pour prouver que sa pratique salariale ne défavorise pas systématiquement les travailleurs féminins, l'employeur devra indiquer comment il a appliqué les critères de majoration et sera ainsi amené à rendre son système de rémunération transparent.

16. Dans ces conditions, il y a lieu de répondre aux questions 1 a) et 3 a) que la directive sur l'égalité des rémunérations doit être interprétée en ce sens que, lorsqu'une entreprise applique un système de rémunération qui est caractérisé par un manque total de transparence, l'employeur a la charge de prouver que sa pratique salariale n'est pas discriminatoire, dès lors que le travailleur féminin établit, par rapport à un nombre relativement important de salariés, que la rémunération moyenne des travailleurs féminins est inférieure à celle des travailleurs masculins.

14. *Enderby* : dans cette affaire anglaise, il était établi que les orthophonistes, qui étaient en majorité des femmes, étaient moins bien rémunérés que les pharmaciens, qui étaient en majorité des hommes, au sein du National Health Service (NHS). Les plaignantes ne pouvaient toutefois aller plus loin et démontrer que cet écart de rémunération résultait d'une discrimination.

15. La CJE a statué à ce propos qu'il existait une *apparence* de discrimination, et qu'à ce titre, la charge de la preuve était transférée au NHS, auquel il incombait donc de prouver l'absence de discrimination fondée sur le sexe. Une fois encore, la justification de cette approche résidait dans la nécessité de mettre un recours efficace à la disposition des femmes. Les passages pertinents de cet arrêt sont les suivants :

13. Il appartient normalement à la personne qui allègue des faits au soutien d'une demande d'apporter la preuve de leur réalité. La charge de prouver l'existence d'une discrimination de rémunération fondée sur le sexe incombe donc, en principe, au travailleur qui, s'estimant victime d'une telle discrimination, engage une action juridictionnelle contre son employeur en vue d'obtenir la disparition de cette discrimination.

(...)

16. En réalité, cependant, si la rémunération afférente aux emplois d'orthophoniste est sensiblement inférieure à celle afférente aux emplois de pharmacien et si les premiers sont presque exclusivement tenus par des femmes alors que les seconds sont principalement occupés par des hommes, une telle situation révèle une apparence de discrimination fondée sur le sexe dès lors, du moins, que les deux fonctions en cause ont une valeur égale et que les données statistiques caractérisant cette situation sont valables.

(...)

18. Dans une situation de discrimination apparente, c'est à l'employeur de démontrer qu'il existe des raisons objectives à la différence de rémunération constatée. En effet, les travailleurs seraient privés du moyen de faire respecter le principe de l'égalité des rémunérations devant la juridiction nationale si la présentation d'éléments permettant de révéler une discrimination apparente n'avait pas pour effet d'imposer à l'employeur la charge de prouver que la différence de rémunération n'est pas, en réalité, discriminatoire (voir, par analogie, arrêt H.K./Danfoss, précité, point 13).

19. Dans ces conditions, il y a lieu de répondre à la première question que, lorsque des statistiques significatives laissent apparaître une différence sensible de rémunération entre deux fonctions de valeur égale dont l'une est exercée presque exclusivement par des femmes et l'autre principalement par des hommes, l'article 119 du traité impose à l'employeur de justifier cette différence par des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

## Les directives

16. L'Union européenne a ensuite décidé de codifier cette jurisprudence émergente. La première directive qui abordait expressément la charge de la preuve en matière de discrimination portait uniquement sur la discrimination fondée sur le sexe et a été adoptée en décembre 1997. Aujourd'hui disparue<sup>7</sup>, la directive 97/80/CE disposait ce qui suit :

### Article 4

#### Charge de la preuve

1. Les États membres, conformément à leur système judiciaire, prennent les mesures nécessaires afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer

<sup>7</sup> Depuis le 15 août 2009, où elle a été remplacée par la directive de refonte.

*l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.*

2. La présente directive n'empêche pas les États membres d'imposer un régime probatoire plus favorable à la partie demanderesse.

(Mise en exergue ajoutée)

17. La raison d'être de ces dispositions était le principe d'effectivité, qui est exprimé dans les considérants de la directive dans ces termes :

(17) (...) les parties demanderesses en justice pourraient être privées de tout moyen efficace de faire respecter le principe de l'égalité de traitement devant la juridiction nationale si le fait d'apporter la preuve d'une discrimination apparente n'avait pas pour effet d'imposer à la partie défenderesse la charge de prouver que sa pratique n'est, en réalité, pas discriminatoire ;

(18) (...) l'aménagement des règles concernant la charge de la preuve s'impose dès qu'il existe une apparence de discrimination, et que, dans les cas où cette situation se vérifie, la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement requiert que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse ;

18. La constellation de directives en vigueur à ce jour contient des dispositions ayant la même formulation :

a. à l'article 8 de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (« directive sur l'égalité raciale ») ;

b. à l'article 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (« directive-cadre ») ; et

c. dans la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) (« directive de refonte »).

19. Il est important de garder à l'esprit que le renversement de la charge de la preuve opéré dans ces directives a un effet concret dans les États membres en ce qu'ils doivent adapter leurs règles de procédure habituelles pour s'y conformer. Ces règles n'empêchent toutefois pas les États membres d'imposer un régime probatoire plus favorable.

**Phase 1 : En pratique, quelles sont les preuves nécessaires pour renverser la charge de la preuve ?**

20. Le principe du renversement de la charge de la preuve est facile à comprendre, mais son application pratique est une tout autre histoire. Il n'est pas nécessairement évident de cerner ce qu'il faut exactement pour démontrer l'existence d'une discrimination apparente.
21. Sur le terrain, les juridictions nationales se démènent quotidiennement avec ce concept. Elles soupèsent une multitude de preuves détaillées et nuancées avant de conclure s'il existe ou non une apparence de discrimination. Les affaires dont les faits étaient inhabituels ou épineux sont arrivées devant la CJE/la CJUE. La jurisprudence reste néanmoins utile car elle illustre l'étendue des circonstances dans lesquelles une discrimination apparente peut être établie.
22. **Comparabilité** : l'affaire *Brunnhofers*<sup>8</sup> est instructive. Elle portait sur un cas d'égalité de rémunération dans lequel il s'agissait essentiellement de déterminer jusqu'à quel point certaines plaignantes étaient comparables à leurs collègues masculins qui étaient employés sur la base de la même convention collective. L'élément intéressant qui s'en dégage tient cependant à ce qu'il suffit qu'une femme ait pu établir qu'elle était « comparable » à un homme et qu'elle était moins bien payée pour renverser la charge de la preuve. Le passage qui décrit ce principe est le suivant :

Sur la charge de la preuve

51. Par cet aspect des questions préjudicielles, la juridiction nationale demande en substance à quelle partie au principal il incombe d'apporter la preuve de l'existence d'une inégalité de rémunération entre travailleurs masculins et travailleurs féminins, ainsi que de circonstances susceptibles de justifier objectivement cette différence de traitement.

52. À cet égard, il y a lieu de relever qu'il appartient normalement à la personne qui allègue des faits au soutien d'une demande d'apporter la preuve de leur réalité. La charge de prouver l'existence d'une discrimination de rémunération fondée sur le sexe incombe donc, en principe, au travailleur qui, s'estimant victime d'une telle discrimination, engage une action juridictionnelle contre son employeur en vue d'obtenir la disparition de cette discrimination (voir arrêt du 27 octobre 1993, *Enderby*, C-127/92, Rec. p. I-5535, point 13).

53. Il ressort certes de la jurisprudence de la Cour que la charge de la preuve peut être déplacée lorsque cela s'avère nécessaire pour ne pas priver les travailleurs victimes d'une discrimination apparente de tout moyen efficace de faire respecter le principe de l'égalité des rémunérations (voir arrêt *Enderby*, précité, point 14).

54. Ainsi, notamment, lorsqu'une entreprise applique un système de rémunération consistant dans un mécanisme de majorations individuelles appliquées aux salaires de base, qui est caractérisé par un manque total de transparence, l'employeur a la charge de

<sup>8</sup> C-381/99 *Brunnhofers contre Bank der österreichischen Postsparkasse AG*, Rec. 2001, p. I-4961.

prouver que sa pratique salariale n'est pas discriminatoire, dès lors que le travailleur féminin établi, par rapport à un nombre relativement important de salariés, que la rémunération moyenne des travailleurs féminins est inférieure à celle des travailleurs masculins (arrêt du 17 octobre 1989, Danfoss, 109/88, Rec. p. 3199, point 16).

55. En effet, dans un tel système, les travailleurs féminins sont dans l'impossibilité de comparer les différentes composantes de leur salaire avec celles de la rémunération de leurs collègues masculins qui font partie de la même classe salariale et ne peuvent établir de différence qu'entre des rémunérations moyennes, de sorte qu'ils seraient privés en pratique de toute possibilité de contrôler effectivement le respect du principe de l'égalité des rémunérations s'il n'incombait pas à l'employeur d'indiquer la manière dont il a appliqué les critères de majoration (voir arrêt Danfoss, précité, points 10, 13 et 15).

56. Toutefois, de telles circonstances particulières n'existent pas dans l'affaire au principal, relative à un cas où est en cause une inégalité, d'ailleurs non contestée, d'un élément précis de la rémunération globale allouée par l'employeur à deux travailleurs isolés de sexe différent, si bien que la jurisprudence rappelée aux points 53 à 55 du présent arrêt n'est pas transposable à ladite affaire.

57. Conformément aux règles normales en matière d'administration de la preuve, il incombe dès lors à la requérante au principal d'établir, devant la juridiction de renvoi, que les conditions permettant de présumer l'existence d'une inégalité de rémunération interdite par l'article 119 du traité et par la directive sont réunies.

58. Il appartient en conséquence à la requérante au principal de prouver par toute voie de droit qu'elle perçoit une rémunération inférieure à celle versée par la Banque à son collègue masculin de référence et qu'elle exerce en réalité un même travail ou un travail de valeur égale, comparable à celui effectué par ce dernier, de sorte qu'elle est ainsi, à première vue, victime d'une discrimination qui ne s'explique que par la différence de sexe.

59. Contrairement à ce que semble admettre la juridiction de renvoi, l'employeur n'est donc pas tenu de démontrer que les activités des deux travailleurs concernés sont distinctes.

60. Au cas où la requérante au principal rapporterait la preuve que les critères relatifs à l'existence d'une différence de rémunération entre un travailleur féminin et un travailleur masculin ainsi que d'un travail comparable sont remplis en l'espèce, il existerait une apparence de discrimination et il incomberait alors à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité des rémunérations.

61. À cet effet, l'employeur aurait la possibilité de contester que les conditions d'application dudit principe sont réunies, en établissant par toute voie de droit, notamment, que les activités réellement exercées par les deux travailleurs concernés ne sont en fait pas comparables.

62. Par ailleurs, l'employeur pourrait justifier la différence de rémunération constatée par des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe, en prouvant qu'une différence indépendante du sexe explique le versement d'une



majoration mensuelle supérieure au collègue masculin de référence de l'employée en cause au principal.

23. Ce raisonnement faisait écho à l'opinion exprimée par l'Avocat général Geelhoed au point 20 de ses conclusions :

Il convient ensuite d'examiner la question de la charge de la preuve. (...) c'est donc à M<sup>me</sup> Brunnhofer qu'incombe la charge de la preuve. C'est donc elle qui doit démontrer qu'il s'agit en l'occurrence d'un même travail ou d'un travail de valeur égale qui fait l'objet d'une inégalité de rémunération. Le fait qu'un classement dans une même catégorie de fonctions puisse constituer une indication dans le sens d'un même travail ou d'un travail de valeur égale n'enlève pas à la partie qui s'estime victime d'une discrimination en matière de rémunération son obligation d'établir, en précisant les faits et les circonstances, que le travail concerné en l'espèce constitue bien un travail égal ou un travail de valeur égale. C'est ensuite à l'employeur qu'il incombe de faire admettre l'existence de motifs susceptibles de justifier la différence de rémunération. Comme cela ressort de l'ordonnance de renvoi rendue par l'Oberlandesgericht, les données relatives à la rémunération même sont à ce point transparentes qu'aucun problème d'administration de la preuve ne se pose pour démontrer la différence de rémunération. M<sup>me</sup> Brunnhofer paraît avoir fait le nécessaire pour le faire admettre.

24. Ainsi, une simple différence de traitement entre un homme et une femme suffit à transférer la charge de la preuve à l'employeur *pour peu que la comparabilité soit établie*. Il ressort sans ambiguïté de la section de l'arrêt intitulée « Observations liminaires », aux points 24 à 31, que le fondement de la conclusion de la CJE est le principe de l'égalité lui-même, ou autrement dit, le fait que les situations comparables doivent être soumises à un même traitement excepté si une justification objective entraîne une différence.
25. **Manque de transparence** : l'affaire Danfoss, évoquée ci-dessus, a établi qu'un manque de transparence dans un système de rémunération suffit, lorsqu'il est prouvé que les salaires moyens des hommes et des femmes sont différents, pour renverser la charge de la preuve.
26. **Ségrégation professionnelle** : dans le même esprit, la charge de la preuve est renversée lorsque deux professions coexistent au sein d'une entreprise, qu'elles sont essentiellement réparties par sexe et que la « profession des hommes » est mieux payée que la « profession des femmes », comme l'a fait apparaître l'affaire Enderby.
27. **Conduite de parties liées/influentes** : l'affaire ACCEPT<sup>9</sup> a récemment démontré que la conduite d'une partie liée peut entraîner un renversement de la charge de la preuve. Dans ce cas d'espèce, l'actionnaire majoritaire d'un club de football roumain avait tenu des propos homophobes, selon lesquels il préférerait ne pas engager un joueur

---

<sup>9</sup> C-81/12, *Asociația ACCEPT contre Consiliul National pentru Combaterea Discriminării*, arrêt publié au Recueil numérique.

homosexuel. La CJUE a conclu que ces déclarations pouvaient renverser la charge de la preuve, même si l'arrêt semble reposer sur le postulat selon lequel l'actionnaire majoritaire jouait apparemment un rôle important dans la direction de l'équipe. Le passage qui décrit ce principe est le suivant :

48. En effet, le seul fait que des déclarations telles que celles en cause au principal n'émanent pas directement d'une partie défenderesse déterminée ne s'oppose pas nécessairement à ce que puisse être établie, au regard de cette partie, l'existence de «faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination», au sens de l'article 10, paragraphe 1, de ladite directive.

49. Il s'ensuit qu'un employeur défendeur ne saurait réfuter l'existence de faits permettant de présumer qu'il mène une politique d'embauche discriminatoire en se limitant à soutenir que les déclarations suggestives de l'existence d'une politique d'embauche homophobe émanent d'une personne qui, bien qu'elle affirme et semble jouer un rôle important dans la gestion de cet employeur, n'est pas juridiquement capable de le lier en matière d'embauche.

50. Dans une situation telle que celle à l'origine du litige au principal, le fait qu'un tel employeur n'ait pas clairement pris ses distances avec les déclarations en cause constitue un élément dont l'instance saisie peut tenir compte dans le cadre d'une appréciation globale des faits.

28. **Discrimination historique** : l'affaire *Firma Feryn NV*<sup>10</sup> est inhabituelle en ce que le plaignant était une organisation de lutte contre le racisme et *aucune personne spécifique* ne prétendait qu'elle avait été traitée moins favorablement par Firma Feryn NV en raison de sa race. L'employeur avait toutefois émis la déclaration malvenue suivante pour expliquer pourquoi il ne recruterait pas de Marocains :

Je dois répondre aux exigences de mes clients. Si vous me dites « je veux tel produit ou je veux ceci ou cela », et que je vous dis « je ne le fais pas, je fais venir ces gens », vous me répondrez « je ne veux pas de votre porte ». J'en viendrais à mettre la clé sous la porte. Nous devons répondre aux exigences des clients. Ce n'est pas mon affaire. Ce n'est pas moi qui ai créé ce problème en Belgique. Je veux faire tourner ma société et qu'à la fin de l'année, le chiffre d'affaires soit atteint et comment j'y parviens... Je dois l'obtenir en me conformant aux désirs du client !

29. La CJE a confirmé que ces affirmations attestaient au premier abord d'une politique d'embauche discriminatoire même si aucune personne ne pouvait clamer que l'employeur avait refusé de l'engager en raison de sa race<sup>11</sup>. Cette conclusion n'est pas particulièrement surprenante sachant que les déclarations discriminatoires avaient été émises un peu plus d'un an auparavant seulement et que l'entreprise ne comptait aucun travailleur d'origine marocaine. Une question intéressante pour de futures actions serait

<sup>10</sup> C-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding contre Firma Feryn NV*, Rec. 2008, p. I-5187.

<sup>11</sup> Point 31 de l'arrêt.

de savoir si des accusations de discrimination plus anciennes seraient également suffisantes pour renverser la charge de la preuve.

## **Phase 2 : Comment un employeur peut-il réfuter une présomption après que la charge de la preuve a été renversée ?**

30. Il pourrait être allégué que le renversement de la charge de la preuve fait peser un fardeau injuste sur les entreprises qui doivent répondre d'accusations de discrimination car « prouver un fait négatif » est rarement simple et même parfois impossible.
31. Le plus souvent, cette critique n'est toutefois pas fondée car l'employeur ne doit pas tant prouver un fait négatif que fournir une explication positive, non discriminatoire, à ses actes. La plainte d'une femme selon laquelle elle aurait reçu une prime inférieure à son homologue masculin à cause de son sexe peut par exemple être écartée facilement si l'employeur peut prouver que les performances de l'homme sont meilleures.
32. Certains cas sont par contre moins évidents et amènent l'employeur à la possibilité de devoir prouver un fait négatif. L'affaire *Firma Feryn*, analysée plus haut, en est un bon exemple. La CJE a conclu que pour réfuter la présomption d'apparence de discrimination raciale, *Firma Feryn BV* devrait démontrer qu'en réalité, sa politique d'embauche ne correspond pas aux déclarations faites publiquement<sup>12</sup>. Étant donné que *Firma Feryn BV* n'avait engagé aucun travailleur marocain postérieurement à ses déclarations discriminatoires, il peut être considéré qu'il était difficile d'imaginer comment *Firma Feryn BV* aurait pu satisfaire à la charge de la preuve même si, dans les faits, l'absence de travailleurs marocains n'avait strictement aucune motivation ethnique, mais tenait par exemple à ce qu'aucun Marocain n'avait postulé à un emploi.
33. L'affaire *ACCEPT*, également examinée ci-dessus, a cependant démontré qu'un employeur peut satisfaire à la charge de la preuve en désignant simplement les mesures positives générales prises pour prévenir la discrimination, sans citer d'exemples précis de non-discrimination. Dans cette affaire, la CJUE a expliqué que des déclarations par lesquelles le club de football prenait ses distances avec les propos de l'actionnaire auraient pu suffire à satisfaire à la charge de la preuve. Le passage qui décrit ce principe est le suivant :

56. (...) des parties défenderesses peuvent réfuter, devant les instances nationales compétentes, l'existence d'une telle violation en établissant par toute voie de droit, notamment, que leur politique de recrutement est établie sur des facteurs étrangers à toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

57. Pour renverser la présomption simple dont l'existence peut résulter de l'article 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78, il n'est pas nécessaire qu'une partie défenderesse prouve que des personnes d'une orientation sexuelle déterminée ont été recrutées dans le passé, une telle exigence étant effectivement susceptible, dans certaines circonstances,

---

<sup>12</sup> Point 34 de l'arrêt.

de porter atteinte au droit au respect de la vie privée.

58. Dans le cadre de l'appréciation globale qu'il incomberait alors à l'instance nationale saisie d'effectuer, l'apparence de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle pourrait être réfutée à partir d'un faisceau d'indices concordants. Ainsi qu'Accept l'a, en substance, fait valoir, parmi de tels indices pourraient notamment figurer une réaction de la partie défenderesse concernée dans le sens d'une prise de distance claire par rapport aux déclarations publiques à l'origine de l'apparence de discrimination ainsi que l'existence de dispositions expresses en matière de politique de recrutement de cette partie aux fins d'assurer le respect du principe de l'égalité de traitement au sens de la directive 2000/78.

34. La jurisprudence de la CJUE encourage ainsi activement les entreprises à adopter des « bonnes pratiques » pour l'égalité des chances car elles pourraient leur servir de « bouclier » en justice.

## **B. Obtention de preuves**

35. La plupart du temps, le renversement de la charge de la preuve n'est utile aux plaignants que s'il leur permet d'accéder à une documentation et des informations pertinentes qui, autrement, leur resteraient cachées. Bien entendu, la Cour a pris soin dans sa jurisprudence de respecter l'autonomie des États membres pour concevoir et mettre en œuvre leurs propres procédures d'obtention de preuves. Elle a toutefois aussi pointé catégoriquement la nécessité que les juridictions nationales puissent assurer que le droit à la protection contre la discrimination soit effectif dans le cadre des règles de procédure, notamment, sur la divulgation d'informations.

36. Un exemple récent est l'affaire Kelly<sup>13</sup>, dans laquelle la candidature de M. Kelly à une place dans une formation organisée par une université a été rejetée. M. Kelly pensait avoir été victime d'une discrimination fondée sur le sexe et, pour le prouver, il avait demandé la divulgation d'informations personnelles détaillées sur les autres candidats à la même formation, telles que les formulaires d'inscription, les documents joints à ces formulaires et les feuilles de scores. Ayant été débouté, il a soutenu devant la CJUE que le refus de divulgation était contraire à la directive 97/80, et en particulier à son article 4, paragraphe 1, qui établit le renversement de la charge de la preuve, car il l'empêchait d'accomplir la première étape du renversement de la charge de la preuve.

37. La CJUE a expliqué que la directive 97/80 (et, par extension, les directives qui contiennent les mêmes dispositions) ne créait aucun droit à la divulgation, mais elle a ajouté qu'il était possible, en théorie, qu'un refus de divulgation prive l'article 4, paragraphe 1, de son effet utile. Bien qu'il ne l'ait pas dit expressément, l'arrêt Kelly signifie obligatoirement que les juridictions nationales sont tenues d'assurer que leurs règles de procédure et de preuve ne mettent pas une personne dans l'impossibilité de mener une action en justice pour discrimination. Le passage essentiel est le suivant :

---

<sup>13</sup> C-104/10, *Kelly contre National University of Ireland (University College, Dublin)*, Rec. 2011, p. I-6813.

33. Toutefois, il convient de préciser que la directive 97/80, conformément à son article 1er, vise à garantir que soient rendues plus efficaces les mesures prises par les États membres, en application du principe d'égalité de traitement, qui permettent à toute personne qui s'estime lésée par la non-application à son égard de ce principe, de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle après, éventuellement, le recours à d'autres instances compétentes.

34. Ainsi, si l'article 4, paragraphe 1, de ladite directive ne prévoit pas un droit spécifique en faveur d'une personne qui s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe d'égalité de traitement d'accéder à des informations afin qu'elle soit en mesure d'établir des « faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte » conformément à cette disposition, il n'en demeure pas moins qu'il ne saurait être exclu qu'un refus d'information de la part de la partie défenderesse, dans le cadre de l'établissement de tels faits, puisse risquer de compromettre la réalisation de l'objectif poursuivi par cette directive, et ainsi priver notamment ladite disposition de son effet utile.

35. À cet égard, il convient de rappeler que les États membres ne sauraient appliquer une réglementation susceptible de mettre en péril la réalisation des objectifs poursuivis par une directive et, partant, de priver celle-ci de son effet utile (voir arrêt du 28 avril 2011, El Dridi, C-61/11 PPU, non encore publié au Recueil, point 55).

38. Cet arrêt doit être lu en conjonction avec celui prononcé dans l'affaire Meister<sup>14</sup>. Il n'est pas facile, mais il met en lumière l'approche nuancée qu'adopte la CJUE sur le sujet de la divulgation.

39. M<sup>me</sup> Meister, une ressortissante russe, a vu sa candidature à un emploi en Allemagne rejetée à deux reprises sans être convoquée à un entretien. Elle a conclu qu'elle avait subi un traitement moins favorable en raison de son sexe, de son âge et de son origine ethnique car elle s'estimait qualifiée pour l'emploi. Elle a donc demandé la divulgation du dossier du candidat recruté dans l'espoir qu'il lui permette de démontrer une apparence de discrimination. Cette demande ayant été rejetée, elle a fait valoir devant la CJUE une violation des directives relatives à l'égalité de traitement et des articles relatifs au renversement de la charge de la preuve.

40. La CJUE a confirmé l'arrêt Kelly en concluant que le refus d'une partie défenderesse d'accorder tout accès à l'information pourrait priver d'effet utile le renversement de la charge de la preuve<sup>15</sup>.

41. La CJUE a toutefois également différencié les situations de M. Kelly et de M<sup>me</sup> Meister. Elle a épinglé certains aspects qui pouvaient donner à penser que M<sup>me</sup> Meister avait effectivement subi une discrimination, notamment en ce que l'employeur a admis qu'elle possédait la qualification requise mais ne l'a pas convoquée à un entretien et en ce qu'un

---

<sup>14</sup> C-415/10, *Galina Meister contre Speech Design Carrier Systems GmbH*.

<sup>15</sup> Points 36 à 39 de l'arrêt.

refus de divulgation catégorique lui a été opposé<sup>16</sup>. Elle a conclu que dans ces circonstances, un plaignant pouvait alléguer de façon plausible qu'il a été victime d'une discrimination<sup>17</sup>. De plus, elle a établi que considérant que la plausibilité était acquise *sans divulgation*, il ne pouvait être affirmé que la charge de la preuve était privée d'effet utile. La CJUE a ensuite déclaré ce qui suit :

45. En outre, ainsi que l'a relevé M. l'avocat général aux points 35 à 37 de ses conclusions, peuvent également être pris en considération, notamment, le fait que Speech Design ne conteste pas l'adéquation entre le niveau de qualification de M<sup>me</sup> Meister et celui mentionné dans l'avis de recrutement ainsi que la double circonstance que, malgré cela, l'employeur ne l'a pas convoquée à un entretien d'embauche et que l'intéressée n'a pas non plus été convoquée dans le cadre de la nouvelle procédure de sélection de candidats pour occuper l'emploi concerné.

46. Eu égard à ce qui précède, il y a lieu de répondre à la première question que les articles 8, paragraphe 1, de la directive 2000/43, 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78 et 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54 doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne prévoient pas le droit, pour un travailleur alléguant de façon plausible qu'il remplit les conditions énoncées dans un avis de recrutement et dont la candidature n'a pas été retenue, d'accéder à l'information précisant si l'employeur, à l'issue de la procédure de recrutement, a embauché un autre candidat.

47. Toutefois, il ne saurait être exclu qu'un refus de tout accès à l'information de la part d'une partie défenderesse peut constituer l'un des éléments à prendre en compte dans le cadre de l'établissement des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Il incombe à la juridiction de renvoi, en prenant en considération toutes les circonstances du litige dont elle est saisie, de vérifier si tel est le cas dans l'affaire au principal.

42. En d'autres termes, il semble que la CJUE a conclu que si un plaignant se trouve dans la situation de M<sup>me</sup> Meister, en présence de preuves allant dans le sens du premier stade du renversement de la charge de la preuve, il est difficile de démontrer que ce plaignant a subi un tel préjudice que les droits que lui confère l'UE ne sont pas effectifs, même si un refus de divulgation est pertinent en soi pour la première phase du mécanisme de renversement de la charge de la preuve.

43. Dans l'affaire C-394/11, *Belov contre CHEZ Elektro B Balgaria AD*, l'auteur de la plainte, qui était rom, avait dénoncé une discrimination raciale en ce qu'il ne pouvait consulter son compteur d'électricité particulier, excepté en prenant spécialement rendez-vous, car dans son quartier majoritairement rom de la ville bulgare de Montana, le fournisseur d'électricité avait placé les compteurs d'électricité à une hauteur de 7 mètres. Partout ailleurs en Bulgarie, les compteurs sont installés à hauteur d'homme. Dans ses conclusions présentées le 20 septembre 2012, l'Avocat général Kokott a expliqué que selon le critère juridique de la directive 2000/43 sur l'égalité raciale, il incombe à la

---

<sup>16</sup> Point 45 de l'arrêt.

<sup>17</sup> Point 46 de l'arrêt.

partie défenderesse de démontrer qu'elle n'a pas commis de discrimination (« charge de la preuve inversée ») lorsque les preuves du plaignant *permettent* de conclure à une discrimination et qu'il n'est pas indispensable que les preuves du plaignant montrent que la discrimination était *probable* (points 86 à 94). L'AG Kokott a indiqué que le fait d'exiger un degré de certitude élevé sur l'existence d'une discrimination avant que la charge de la preuve soit renversée :

90. (...) compromettrait l'efficacité pratique de [la réglementation] et aurait pour effet de vider pratiquement de son contenu la règle sur le renversement de la charge de la preuve. Sans un tel renversement de la charge de la preuve, ce seraient les règles de droit commun qui s'appliqueraient et celui qui estime être victime d'une discrimination devrait exposer et démontrer tous les faits susceptibles de fonder son allégation et de permettre de constater une discrimination avec suffisamment de certitude.

91. C'est précisément pour éviter de telles difficultés et améliorer la situation de la victime potentielle que le législateur a renversé la charge de la preuve afin de renforcer la position du plaignant. Une pratique nationale telle que celle qu'a décrite la KZD heurterait de front cette finalité, car exiger du plaignant qu'il expose et démontre des faits permettant de conclure avec certitude à l'existence d'une discrimination correspond, en définitive, à la répartition normale de la charge de la preuve. L'article 8, paragraphe 1, de la directive 2000/43 n'améliorerait alors aucunement la situation qu'occupe le plaignant dans la procédure.

92. L'interprétation de l'article 8, paragraphe 1, de la directive 2000/43 que nous préconisons ne blesse d'ailleurs pas le principe du procès équitable au détriment de la CEB et de la CRB. En introduisant la règle du renversement de la charge de la preuve dans toutes les directives contre les discriminations, le législateur a opté pour une solution qui réalise un juste équilibre entre les intérêts de celui qui se dit victime d'une discrimination et ceux de la partie qui lui fait face (64). Cette règle n'écarte d'ailleurs pas la charge de la preuve incombant au plaignant : elle ne fait que la modifier.

93. Certes, le renversement de la charge de la preuve en l'espèce peut avoir pour effet de contraindre la CEB et la CRB à fournir au juge de renvoi des explications justifiant la décision commerciale d'installer les compteurs électriques dans les quartiers roms d'une manière différente de la méthode communément utilisée en Bulgarie, décision qui date peut-être de temps éloignés déjà. Leur imposer cet exercice n'en est pas moins logique, car les informations qu'elles seraient amenées à fournir à ce sujet relèvent de la sphère de compétence et du domaine de responsabilité de ces entreprises ou de celles dont elles ont pris la succession. De surcroît, l'entreprise de distribution a déclaré au juge de renvoi que les motifs qui sont à l'origine de cette manière particulière d'installer les compteurs électriques dans les deux quartiers concernés ne sont un secret pour personne (65), de sorte qu'elle ne devrait pas être en peine de fournir des explications sur la justification de ces mesures.

94. Tout bien considéré, il suffit donc, pour opérer un renversement de la charge de la preuve conformément à l'article 8, paragraphe 1, de la directive 2000/43, que le justiciable qui se prétend lésé par l'inapplication du principe d'égalité de traitement expose de manière plausible des faits créant l'apparence d'une discrimination.

44. En janvier 2013, la Cour a jugé le renvoi préjudiciel irrecevable et la question n'a donc pas été examinée plus avant.
45. La CJUE a toutefois à nouveau été amenée à se pencher sur la problématique des compteurs inaccessibles dans l'affaire CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD contre Komisia za zashtita ot diskriminatsia (C-83/14). Anelia Nilolova s'était plainte que dans le quartier où elle tenait un magasin, les compteurs d'électricité se trouvaient à 6 ou 7 mètres du sol, tandis qu'ailleurs, ils se trouvaient à 1,7 mètre, dans les biens des consommateurs. Elle a intenté une action pour discrimination directe sur la base de la race.
46. La CJUE a déclaré que pour déterminer s'il existe suffisamment d'indices pour conclure qu'un plaignant a établi les faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination directe, la juridiction nationale peut prendre en compte les facteurs suivants :
- a. le fait que CHEZ RB n'a pour pratique habituelle d'installer les compteurs d'électricité en hauteur que dans les quartiers urbains qui sont notoirement peuplés majoritairement de ressortissants bulgares d'origine rom ;
  - b. l'affirmation de CHEZ RB selon laquelle elle considère que les dégradations et les branchements illicites sont principalement le fait de ressortissants bulgares d'origine rom. De telles affirmations pourraient en effet être de nature à suggérer que la pratique litigieuse repose sur des stéréotypes ou des préjugés d'ordre ethnique, les motifs raciaux se combinant ainsi à d'autres motifs ;
  - c. nonobstant des invitations de la juridiction bulgare au titre de la charge de la preuve, CHEZ RB s'est abstenue de produire des preuves des dégradations et des manipulations de compteurs et des branchements illicites allégués, en soutenant que ceux-ci seraient de notoriété publique ;
  - d. le caractère imposé, généralisé et durable de la pratique litigieuse : si la pratique de placer les compteurs électriques sur des piliers faisant partie du réseau de la ligne électrique aérienne à une hauteur de six à sept mètres a été étendue sans distinction à tous les habitants d'un quartier, qui abrite essentiellement des ressortissants bulgares d'origine rom, indépendamment des points de savoir si les compteurs individuels de ceux-ci ont fait l'objet de manipulations ou donné lieu à des branchements illicites et de l'identité des auteurs de ces comportements, et si cette pratique perdure toujours près d'un quart de siècle après qu'elle a été instaurée, elle est de nature à suggérer que les habitants de ce quartier sont, dans leur ensemble, considérés comme des auteurs potentiels de tels comportements illicites. En effet, une telle perception peut également constituer un indice pertinent pour l'appréciation globale de la pratique en cause.
47. Si un juge national concluait à l'existence d'une présomption de discrimination, l'application effective du principe de l'égalité de traitement exigerait que la charge de la preuve soit supportée par la partie défenderesse concernée, qui devrait alors prouver



que ce principe n'a pas été enfreint. Dans ces circonstances, il incomberait à la partie défenderesse de réfuter la réalité d'une telle violation du principe de l'égalité de traitement en démontrant que la pratique litigieuse n'a absolument pas été adoptée et maintenue jusqu'au moment considéré parce que les quartiers concernés sont habités par une majorité de ressortissants bulgares d'origine rom, mais uniquement sur la base de facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique.

48. D'après la CJUE, bien que ce soit à la personne qui s'estime lésée par le non-respect du principe d'égalité de traitement qu'il incombe, dans un premier temps, d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il y a lieu de s'assurer qu'un refus d'information de la part de la partie défenderesse ne risque pas de compromettre la réalisation des objectifs poursuivis par les directives sur l'égalité de traitement.
49. La CJUE a examiné si la plainte avait pour objet une discrimination directe ou indirecte : si la pratique litigieuse a été instaurée et/ou perpétuée pour des raisons liées à l'origine ethnique commune de la plupart des habitants du quartier, elle constituerait une discrimination directe et ne pourrait constituer une discrimination indirecte puisqu'elle ne serait pas neutre. Si, par contre, elle a été mise en place pour des raisons indépendantes de la race, elle serait susceptible de constituer une discrimination indirecte.
50. La CJUE a dans une très large mesure laissé la porte ouverte à une théorie selon laquelle les règles nationales sur la procédure et les preuves peuvent être modifiées si le principe d'effectivité est totalement anéanti.
51. À titre d'exemple, le droit du Royaume-Uni est actuellement en pleine mutation à cet égard après que la procédure de questionnaire légal a été supprimée, en avril 2014, dans le cadre de la politique gouvernementale visant à alléger la réglementation pour les entreprises britanniques.
52. Historiquement, le procédé le plus souple utilisé pour la collecte d'informations dans le droit du travail du Royaume-Uni passait par un questionnaire légal. Un formulaire standard énonçait une série de questions, mais en complément, un plaignant pouvait poser toute question pertinente pour l'allégation de discrimination à la partie défenderesse. Cela pouvait (et, idéalement, devait) être réalisé avant le début de la procédure judiciaire. Les questions et les réponses étaient légalement recevables en vertu de la Loi de 2010 sur l'égalité.
53. Il convient de remarquer que ce procédé de questionnaire était inscrit dans le droit interne du Royaume-Uni et ne prenait pas sa source dans les directives ou les pratiques européennes.

54. Les questionnaires étaient particulièrement utiles dans les affaires de discrimination indirecte parce qu'ils permettaient d'obtenir les données statistiques requises pour étayer une affirmation selon laquelle une disposition, un critère ou une pratique spécifique produisait un effet discriminatoire sur un groupe donné. Il était ainsi monnaie courante au Royaume-Uni de poser des questions sur la composition du personnel (une question pouvait par exemple être libellée comme ceci : *Veillez indiquer la race, l'origine ethnique et l'origine nationale de tous les salariés travaillant à tel endroit ou occupant tel grade*). La partie défenderesse devait répondre dans un délai précis (21 jours pour les procédures menées devant le tribunal du travail). Bien que la réponse n'était pas obligatoire, les questions posées étaient recevables comme preuves et un juge pouvait déduire une conclusion défavorable d'une absence de réponse ou d'une réponse évasive ou équivoque, allant jusqu'à la conclusion que la partie défenderesse avait enfreint la loi.
55. Après la suppression de la procédure de questionnaire légal, il est probable que d'autres moyens de collecte de preuves seront utilisés plus fréquemment dans les actions pour discrimination au Royaume-Uni, parmi lesquels :
- a. les procédures juridictionnelles ordinaires, comme la demande d'informations complémentaires, de réponses écrites à des questions ou de divulgation de documents ;
  - b. la législation sur la protection des données peut renfermer de précieux outils pour se procurer une information. Au Royaume-Uni, un individu a par exemple le droit de réclamer une copie de toutes les « données à caractère personnel » détenues à son sujet, qui incluent, aux termes de la section 1(1), « *toute opinion exprimée au sujet d'un individu et toute indication des intentions de quiconque à l'égard de cet individu* ».

L'utilisation d'outils de ce type recueillerait certainement un soutien dans des affaires telles que *Meister* (cf. point 47).

## **Conclusion**

56. Dans l'ensemble, le droit de l'UE représente à l'évidence une source de droit pratiquement intarissable pour un justiciable qui s'estime victime d'une discrimination. Il ne faut en outre pas sous-estimer l'influence du renversement de la charge de la preuve, grâce auquel certaines plaintes qui seraient autrement vouées à l'échec ont une chance d'aboutir. Il semble également que l'inventivité soit bien accueillie lorsqu'il s'agit de déterminer jusqu'où les règles nationales sur l'administration de la preuve doivent être adaptées afin de faciliter l'accès aux informations. La jurisprudence de l'UE sur l'accès aux preuves a en revanche atteint une maturité moindre. De nouvelles orientations sont donc attendues avec impatience.

Tom Brown<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Avec mes remerciements à mes collègues de Cloisters, Rachel Crasnow QC et Dee Masters, pour m'avoir permis de consulter leurs présentations réalisées pour des séminaires précédents de l'Académie.

Cloisters  
Novembre 2016