



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

LA CHARGE DE LA PREUVE



Guide pratique
Philip Rostant, Juge du travail,
Tribunaux du travail d'Angleterre et du
pays de Galles

Sources de la directive

Affaire 109/88, Danfoss,
Rec. 1989, p. 3199.

Affaire C-127/92, Enderby,
Rec. 1993, p. I-5535.

DIRECTIVE 97/80 DU CONSEIL*

Article 10

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 établi, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer 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.

* Aujourd'hui, directive 2006/54 (refonte)

Voir également l'article 8 de la directive 2000/43 (directive sur l'égalité raciale) et l'article 10 de la directive 2000/78 (directive-cadre)

Un test en deux phases

Article 10

Les États membres, conformément à leur système judiciaire, prennent les mesures nécessaires afin que, (1) **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 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.

Un test en deux phases

Article 10

Les États membres, conformément à leur système judiciaire, prennent les mesures nécessaires afin que, (1) **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 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.

Un test en deux phases

Article 10

Les États membres, conformément à leur système judiciaire, prennent les mesures nécessaires afin que, (1) 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 l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, (2) **il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.**

Pour résumer

“Les trois directives ont opté pour un mécanisme qui permet d’alléger, sans la supprimer, ladite charge pour la victime. ”

AG Mengozzi C-415/10 Meister (p 22)

Quand s’applique-t-elle ?



Rôle de la juridiction

Le rôle de la juridiction nationale est :

« d'une part, de vérifier que les faits reprochés à l'employeur sont établis et, d'autre part, d'apprécier si les éléments qu'il apporte au soutien de ses affirmations selon lesquelles il n'a pas violé le principe de l'égalité de traitement sont suffisants. »

(Affaire C-54/07, **Feryn**, point 33)

Le comparateur



La comparaison requiert une similitude suffisante, ou en d'autres termes, le comparateur doit être une personne se trouvant dans la même situation que le plaignant, ou une situation qui ne s'en écarte pas sensiblement.

(MacDonald contre Advocate General for Scotland, 2003, IRLR 512)

Exemple



A décroché un diplôme ✓
Formation professionnelle de
2 ans ✓
Ancienneté de 10 ans ✓



A décroché un diplôme ✓
Formation professionnelle de
2 ans ✓
Ancienneté de 10 ans ✓

Discrimination directe Première phase (1)

**Établir les faits
primaires.**

Les faits primaires comprennent :

Les faits **qui font l'objet** de la
plainte.

Les faits issus du **contexte** et les
preuves circonstanciées.

Les preuves **statistiques**
pertinentes.

Contexte ?

Candidatures à une promotion
rejetées par le passé

Remarques insensibles
ou empreintes de
stéréotypes de la part
de supérieurs

Plaintes sur un
harcèlement de la
part de collègues
masculins ignorées

Refus de fournir des
possibilités de formation

Antécédents de
traitements médiocres
de travailleuses
enceintes

Antécédents de relations
médiocres avec les
supérieurs

Non-promotion de collègues féminines



Première phase (2)

Effectuer toute déduction
appropriée.



Quels éléments faut-il pour inverser
la charge de la preuve ?

Présomption ≠ Conclusion -Belov

Mais

Traitement négatif +

Caractéristique protégée ≠

Charge de la preuve transférée -

Nikolova

La charge de la preuve est-elle transférée à l'employeur ?



Explication de l'employeur



Rejet de l'action

Deuxième phase

Explication de l'employeur



(2) il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement

Discrimination indirecte (1)

Première phase

La plaignante a-t-elle établi l'**apparence** qu'il existe une disposition, un critère ou une pratique qui désavantage particulièrement les femmes et leur porte préjudice ?

Oui ? Deuxième phase

Non ? Rejet de l'action

Discrimination indirecte (2)

Deuxième phase

L'employeur a-t-il présenté des **preuves convaincantes qui démentent l'existence d'un des éléments** de la plainte ?

Oui ? Rejet de l'action

Non ? Justification

Discrimination indirecte (3)

Justification

L'employeur peut-il **justifier** la disposition, la pratique ou le critère en cause ?

Non ? Reconnaissance de l'action

Oui ? Rejet de l'action

Preuves statistiques



Kelly et Meister

Lorsque les règles de procédure risqueraient de compromettre la réalisation des objectifs poursuivis par la directive (97/80), la juridiction nationale doit :
« prendre toutes les mesures nécessaires pour que ce risque ne se concrétise pas ».

CHEZ

« Parmi les éléments pouvant également être pris en considération, ...que CHEZ RB s'est, nonobstant des invitations en ce sens de ladite juridiction..., abstenue de produire des preuves »



Affaire C-81/12, Accept

Les articles 2, paragraphe 2, et 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 **doivent être interprétés** en ce sens que des **déclarations homophobes émanant d'une personne étroitement liée à l'employeur** sont susceptibles d'être qualifiées de « faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination ».

