

# La charge de la preuve

Quel est le renversement de la charge de la preuve ?  
Qui doit prouver quoi ?

Christa Christensen  
ERA, Thessalonique  
Juin 2019



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

## Introduction

- ▶ *« Les employeurs ne doivent pas pouvoir échapper aux dispositions de la loi en obligeant les travailleurs à prouver leurs dires. Il n'était pas approprié en matière de discrimination qu'un employeur accusé de discrimination puisse simplement rétorquer «À vous de le prouver»*

*EB-v-BA[2006] IRLR 471 Cour d'appel*

## Pourquoi la charge de la preuve peut-elle être renversée ?

- ▶ Discrimination masquée
- ▶ Préjugés inconscients
- ▶ *Nous avons tous des préjugés que nous ne nous avouons pas...*
- ▶ La majorité des preuves sont aux mains de l'employeur
- ▶ Permet à l'employeur de démontrer l'absence de discrimination

3

## Sujets de discussion

- ▶ Quelles mesures pratiques existent pour prouver la discrimination ?
- ▶ Comment un demandeur recueille-t-il des éléments de preuve ?
- ▶ Qui doit prouver quoi - et à quel moment ?
- ▶ Comment les juges de l'UE abordent-ils ces questions ?
- ▶ Rapport de la Commission en 2014 : renversement de la charge

4

## Charge de la preuve Directive 1997/80

- ▶ Les États membres, conformément à leur système judiciaire, prennent les mesures nécessaires afin que, **dès lors qu'une personne s'estime lésée[...]**
- ▶ Et établit, devant une **juridiction[...]** des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination
- ▶ il **incombe** à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

5

## Directive 2006/54 relative à l'égalité de traitement (refonte)

- ▶ Considérant 30 : L'adoption de règles relatives à la charge de la preuve joue un rôle important en ce qui concerne la possibilité de mettre effectivement en œuvre le principe de l'égalité de traitement... il convient donc de prendre des dispositions de telle sorte que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse dès qu'il existe une apparence de discrimination
- ▶ L'**appréciation des faits** permettant de présumer l'existence d'une discrimination reste du ressort de la juridiction nationale compétente

6

## Article 19

- ▶ Les États membres, conformément à leur système judiciaire, prennent les mesures nécessaires afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée...elle **établit des faits qui permettent de présumer** l'existence d'une discrimination
- ▶ **il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation** du principe de l'égalité de traitement.
- ▶ Grande latitude pour chaque Etat membre
- ▶ Mais pas excessivement difficile

7

## Test en deux étapes

- ▶ Le demandeur présente des faits à partir desquels il peut être présumé qu'une discrimination a été commise - preuve prima facie. **La charge est renversée.**
- ▶ Le défendeur doit ensuite démontrer les faits qui établissent que les événements sont une explication non discriminatoire.
- ▶ Maintenir un juste équilibre

8

## Collecte de preuves : le rôle du juge

- ▶ Injonction de divulgation de preuves
- ▶ Quelles déductions à tirer de la non-présentation de preuves par un employeur?
- ▶ *Affaire C-104/10, Kelly/National University of Ireland*
- ▶ *Affaire C-415/10, Meister/Speech Design Carrier Systems GmbH*
- ▶ *Affaire RB c. BA (2006), IRLR 473*

9

## Déductions/Contexte/Antécédents

- ▶ Qu'est-ce qu'une déduction ?
- ▶ Quand est-il approprié de tirer une déduction ?
- ▶ Fondement de faits (neutres) / contexte
- ▶ Examen de l'intégralité du fondement
- ▶ Une déduction est plus qu'une allégation
- ▶ Un exemple - Philip

10

## Collecte de preuves au Royaume-Uni

- ▶ Questionnaires légaux (supprimés en avril 2014)
- ▶ Lignes directrices de l'ACAS sur la façon de poser des questions dans les affaires de discrimination
- ▶ Injonction de fournir des informations (Règle 19(2)b))
- ▶ Injonction de divulguer des documents (Règle 10(2)d))

11

## Le renversement de la charge de la preuve au Royaume-Uni

- ▶ Section 136 de la loi sur l'égalité - deux phases
- ▶ En présence de **faits** à la lumière desquels le tribunal **pourrait statuer**, en l'absence d'une quelconque autre explication, **que l'employeur a pratiqué une discrimination**
- ▶ Le tribunal **doit conclure qu'une discrimination a été commise**
- ▶ Excepté si l'employeur prouve le contraire.

12

## Orientations en 13 points- Affaire Igen c. Wong

1. Le demandeur prouve des faits à partir desquels le tribunal **pourrait** conclure qu'une discrimination a eu lieu.
2. L'action est vouée à l'échec si le demandeur n'y parvient pas.
3. Le tribunal doit garder à l'esprit qu'il est rare de trouver une preuve directe d'une discrimination.
4. Quelles déductions doivent être faites?
5. Il importe de souligner que dans cette première phase, il suffit de déterminer qu'une discrimination **a pu** être commise.
6. Supposer au premier abord que les faits n'ont pas d'explication appropriée.
7. Des déductions peuvent être tirées de réponses évasives ou équivoques.

13

## Orientations en 13 points (suite)

8. Des déductions peuvent être tirées d'un non-respect des codes de conduite pertinents.
9. Dès qu'une apparence de discrimination est établie, la charge de la preuve est transférée à l'employeur.
10. L'employeur doit alors réfuter la discrimination.
11. L'employeur doit prouver qu'il n'y a eu aucune discrimination à aucun égard.
12. Le tribunal doit apprécier si le défendeur a donné une explication suffisante pour s'acquitter de la charge de la preuve qui lui incombe.
13. Le tribunal attend normalement de l'employeur qu'il produise des preuves convaincantes pour satisfaire à cette obligation.

14

## Affaire Accept : FC Steaua

- ▶ Les faits
- ▶ La renvoi à la CJUE
- ▶ Interrogations sur l'équité par rapport au club
- ▶ La réponse de la CJUE

15

## Conclusions

- ▶ Les règles nationales sur la divulgation varient
- ▶ En quoi l'arrêt Meister est-il utile?
- ▶ Déduction à partir de la non-divulgation
- ▶ Exhaustivité des preuves
- ▶ L'établissement des faits est primordial
- ▶ Quelles déductions peuvent être faites?
- ▶ Prise de recul-possibilité de présumer
- ▶ Transfert à l'employeur-obligation de prouver

16



Études de cas  
Merci de m'avoir écouté

17