



La charge de la preuve en droit européen. Prouver la discrimination.

dr hab. Marcin Wujczyk



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

Renversement de la charge de la preuve

"1) Les États membres prennent les mesures nécessaires, conformément à leur système judiciaire national, pour que, lorsqu'une personne qui s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement 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.

(Art. 8 de la directive "race" ; Art. 13 de la directive sur l'emploi ; Art. 9 de la directive sur l'égalité des sexes dans l'accès aux biens et aux services ; Art. 19 de la directive sur l'égalité des sexes (refonte))

1

La pertinence de la charge de la preuve

2

Le recours au principe d'efficacité

3

Dispositions identiques dans les directives (2000/43/CE, 2000/78/CE, 2006/54/CE)

4

Le concept de renversement de la charge de la preuve

Renversement de la charge de la preuve

Une préoccupation de longue date dans la législation anti-discrimination

- Dans l'affaire Danfoss, la Cour a reconnu la nécessité d'ajuster les normes nationales en matière de charge de la preuve pour assurer la mise en œuvre effective du principe d'égalité
- Dans l'affaire Enderby, la Cour a énoncé le principe du renversement de la charge de la preuve une fois que certaines conditions sont remplies : "[l]orsqu'il existe un commencement de preuve de discrimination, il appartient à l'employeur de démontrer qu'il existe des raisons objectives pour une différence de rémunération".

Sources :

1. C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark contre Dansk Arbejdsgiverforening, agissant pour le compte de Danfoss, Recueil 1989, p. 3199.
2. C-127/92, Dr. Pamela Mary Enderby contre Frenchay Health Authority et Secretary of State for Health [1993] ECR I-5535.

Renversement de la charge de la preuve : comment cela fonctionne-t-il ?

Test en deux étapes :

- Le plaignant doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, c'est-à-dire établir un cas de discrimination prima facie.
- Si un tribunal estime qu'un cas prima facie de discrimination a été établi, un défendeur peut essayer de renverser la présomption en prouvant qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Renversement de la charge de la preuve

Actuellement

- Une fois que la personne alléguant une discrimination a établi une présomption de discrimination (discrimination prima facie), la charge se déplace alors vers le défendeur qui peut démontrer que la différence de traitement n'est pas discriminante de deux manières :
 - en prouvant qu'il n'y avait pas de lien fortuit entre le motif interdit et le traitement différent
 - en démontrant que, même si le traitement différent est lié au motif interdit, il a une justification raisonnable et objective

C-181/99, Susanna Brunnhofer vs der österreichischen Postsparkasse AG, 2001 (salaires inférieurs pour les travailleurs féminins)

- "Toutefois, il ressort de la jurisprudence de la Cour que la charge de la preuve peut être déplacée lorsque cela est nécessaire pour éviter de priver les travailleurs qui semblent être victimes d'une discrimination de moyens efficaces pour faire respecter le principe d'égalité de rémunération."

C-54/07, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding / Firma Feryn NV

- "Des déclarations publiques par lesquelles un employeur fait savoir que, dans le cadre de sa politique de recrutement, il ne recrutera pas de salariés d'une certaine origine ethnique ou raciale suffisent à faire présumer l'existence d'une politique de recrutement directement discriminante au sens de l'article 8, paragraphe 1, de la directive 2000/43. Il appartient alors à cet employeur de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité de traitement. Il peut le faire en démontrant que la pratique effective de recrutement de l'entreprise ne correspond pas à ces déclarations. "

Comment établir une présomption de discrimination ?

Pour établir un cas *prima facie* de discrimination, les plaignants doivent présenter des faits qui sont adéquats et suffisants pour faire naître un soupçon de discrimination. Ils doivent "persuader un tribunal de la probabilité ou de la gravité de la discrimination".
probabilité qu'ils aient subi une discrimination".

Exemples :

- *Igen v Wong* (la Cour d'appel d'Angleterre et du Pays de Galles) ; "...un demandeur doit prouver, selon la prépondérance des probabilités, des faits dont un tribunal pourrait déduire, en l'absence d'une explication adéquate, que l'employeur a commis un acte [de discrimination]".
- *Mitchell v Southern Health Board* (le tribunal du travail irlandais) ; "un requérant doit prouver, selon la prépondérance des probabilités, les faits primaires sur lesquels il se fonde pour chercher à soulever une présomption de discrimination".

Comment établir une présomption de discrimination ?

1

Discrimination directe

En droit européen, elle est définie comme le fait qu'une personne est, a été ou serait, en raison d'une caractéristique protégée, traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable.

Les plaignants doivent convaincre un tribunal de deux choses : **premièrement**, qu'ils ont subi un préjudice sous la forme d'un traitement défavorable et, **deuxièmement**, qu'il existe un lien de causalité entre le traitement défavorable et une caractéristique protégée.

2

La discrimination indirecte

Elle est définie comme résultant d'une disposition, d'un critère ou d'une pratique apparemment neutre qui désavantagerait particulièrement les personnes présentant une caractéristique protégée par rapport aux autres personnes.

Les plaignants doivent établir que la mesure contestée impose un désavantage et que ce désavantage - bien que la mesure ne soit pas directement fondée sur un motif interdit - est susceptible d'affecter *en particulier* les personnes possédant une caractéristique protégée par rapport aux autres personnes.

Comment établir une présomption de discrimination ?

C-381/99, Susanna Brunnhofer contre Bank der österreichischen Postsparkasse AG [2001].

- 1** *le fait qu'une salariée qui se prétend victime d'une discrimination fondée sur le sexe et un équivalent masculin soient classés dans la même catégorie d'emploi en vertu d'une convention collective régissant leur emploi ne suffit pas en soi pour conclure que ces deux salariés accomplissent le même travail ou un travail auquel est attribuée une valeur égale au sens de l'article 119 du traité et de l'article 1er de la directive, car ce fait n'est qu'un indice parmi d'autres que le critère est rempli*
- 2** *en règle générale, il appartient au salarié qui s'estime victime d'une discrimination de prouver qu'il perçoit une rémunération inférieure à celle versée par l'employeur à un collègue de l'autre sexe et qu'il effectue en fait le même travail ou un travail de valeur égale, comparable à celui effectué par le comparateur choisi ; l'employeur peut alors non seulement contester le fait que les conditions d'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes sont réunies dans le cas d'espèce, mais aussi avancer des raisons objectives, étrangères à toute discrimination fondée sur le sexe, pour justifier la différence de rémunération*

Cas de discrimination *prima facie*

- 1 Comparabilité
- 2 Manque de transparence
- 3 Ségrégation professionnelle
- 4 Comportement des parties influentes
- 5 Discrimination historique

Renverser la présomption

Une fois que la présomption de discrimination a été établie, la charge de la preuve se déplace vers le défendeur à qui il incombe de démontrer qu'il n'y a pas eu de discrimination. Le défendeur peut réfuter la présomption de deux façons :

- 1** Invalider les facteurs que le plaignant a établis en prouvant que :
 - la personne n'a pas été traitée de manière défavorable (en cas de discrimination directe)
 - un motif protégé ne s'appliquait pas à l'individu (en cas de discrimination directe)
 - que l'acte attaqué n'imposait pas de désavantage particulier aux membres du groupe protégé (en cas de discrimination indirecte).
- 2** En démontrant que l'acte attaqué a une justification légitime au regard du droit communautaire.

Renverser la présomption

1

On pourrait dire que le renversement de la charge de la preuve fait peser un fardeau injuste sur les organisations qui répondent à des plaintes pour discrimination, car il n'est guère facile, voire impossible, de "prouver la négative".

2

Dans la plupart des cas, ce type de critique sera injuste, car l'employeur ne prouve pas un élément négatif, mais plutôt une explication positive et non discriminante de ses actions. Par exemple, la plainte d'une femme qui se plaint d'avoir reçu une prime inférieure à celle de son homologue masculin en raison de son sexe sera facilement rejetée si son employeur peut prouver que l'homme a fourni une performance supérieure.

Affaire *Firma Feryn* :

Dans cette affaire, la CJCE a conclu que pour renverser la présomption de discrimination raciale *prima facie*, Firma Feryn BV devait démontrer que, dans les faits, sa politique de recrutement ne correspondait pas aux déclarations faites publiquement. Étant donné que Firma Feryn BV n'a embauché aucun employé marocain après avoir fait sa déclaration discriminante, on peut dire qu'il est difficile de voir comment Firma Feryn BV aurait pu s'acquitter de la charge de la preuve même si, en réalité, l'échec n'était absolument pas lié à l'ethnicité, par exemple si personne de marocain n'avait postulé pour un poste.

1

L'appréciation des preuves pouvant être utilisées dans une procédure de discrimination est, en principe, du ressort des autorités nationales.

2

Les directives relatives à l'égalité raciale et à l'égalité en matière d'emploi prévoient toutes deux dans leur préambule que "... l'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte reste du ressort de l'organisme national compétent, conformément à la législation ou à la pratique nationale.

Preuve communément acceptée :

3

- documents écrits,
- déclarations de témoins
- enregistrements audio ou vidéo
- statistiques
- tests de situation

4

Les déclarations publiques révélant une prédisposition discriminante dans des contextes où les victimes de discrimination ne se sont pas manifestées méritent attention. Elle a été au centre de deux affaires : Feryn et Accept.

1

Moyens de preuve ordinaires

Les moyens de preuve communément acceptés sont les documents écrits, les déclarations de témoins et les enregistrements audio ou vidéo.

2

Statistiques

Des données statistiques montrant un schéma de discrimination de la part d'un défendeur peuvent contribuer à une présomption de discrimination directe lorsqu'elles corroborent et renforcent d'autres preuves apportées par un plaignant.

3

Test de situation

Le test de situation consiste en une expérience réelle visant à tester les pratiques de sélection des employeurs ou des fournisseurs de biens ou de services afin de vérifier si elles sont entachées de discrimination.

4

Déclarations publiques discriminantes

Il est devenu rare que des employeurs ou des prestataires de services expriment publiquement un penchant discriminant. Bien entendu, lorsque c'est le cas, une personne qui prétend avoir été victime de discrimination de la part d'un tel employeur ou prestataire de services peut présenter ces déclarations au tribunal comme preuve à l'appui de son argumentation.

Merci de votre attention.



dr hab. Marcin Wujczyk

radca prawny

marcin.Wujczyk@uj.edu.pl