

La charge de la preuve en matière de discrimination sexuelle

Académie de droit (ERA)

13 juin 2022

Claire Bruton, avocate, Dublin



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

1

Introduction

- ▶ Règles normales en matière de preuve/difficultés de la charge de la preuve pour les demandeurs
- ▶ Renversement de la charge de la preuve en droit européen

2

Jurisprudence : nécessité de règles spécifiques

- ▶ **Danfoss C-109/88** : l'application effective de la loi exige des règles spéciales pour la production de preuves.
- ▶ **Enderby C-127/92** : discrimination *prima facie*, obligation pour l'employeur de fournir des raisons objectives pour la différence de salaire.
- ▶ **Dansk Industri C-400/93** : système de rémunération à la tâche.

3

Directive sur la charge de la preuve/Refonte

- ▶ Élaboration de la directive sur la charge de la preuve (directive 97/80 du Conseil) : reflet de la jurisprudence
- ▶ Désormais, la directive de refonte (directive 2006/54/CE) :
- ▶ (a) Le demandeur établit des faits permettant de présumer la discrimination ;
- ▶ (b) Le défendeur n'a aucun lien avec la caractéristique protégée

4

Jurisprudence Cour de justice : introduction

- ▶ Approche déférentielle des règles nationales
- ▶ Jurisprudence dans d'autres domaines de la discrimination

5

Jurisprudence : demandeur et charge de la preuve

- ▶ ***Brunnhofer*** (C-381/99) : la demanderesse reçoit un salaire inférieur à un collègue qui sert de comparateur, alors qu'elle effectue un travail similaire. Activités de l'employeur non comparables ou facteurs objectifs non liés au sexe.
- ▶ ***Firma Feryn*** (C-54/07) : déclaration publique discriminatoire de l'employeur est suffisante même si ne désigne pas directement un plaignant.

6

Jurisprudence demandeur et charge de la preuve

- ▶ **Asociatia ACCEPT** (C-81/12) : déclaration homophobe d'un actionnaire : faits suffisants pour renverser la charge de la preuve
- ▶ **CHEZ** (C83-14) Opinions discriminatoires et préjudiciables du défendeur - suffisantes pour renverser la charge de la preuve.

7

Exemples de présomptions de discriminations

- ▶ Qualifications et expérience du candidat et du comparateur ?
- ▶ Pas de critères objectifs clairs pour le processus de promotion ;
- ▶ Manque de transparence
- ▶ Preuve du témoin
- ▶ Critères discriminatoires non objectifs
- ▶ Questions lors de l'entretien

8

Exemples de présomptions de discriminations

- ▶ Des pratiques discriminatoires dans le passé ?
- ▶ Composition du jury d'entretien
- ▶ Statistiques
- ▶ Politiques appropriées en place
- ▶ Déclarations publiques de l'employeur

9

Jurisprudence : Divulgence d'informations : charge de la preuve

- ▶ **Kelly** (C-104/10) : le refus de l'employeur de divulguer des informations au demandeur pourrait être un facteur pris en compte pour déterminer la charge de la preuve dans des circonstances limitées. Pas de règle générale.
- ▶ **Meister** (C-415/10) : le refus de divulguer des informations peut être un facteur de présomption de discrimination.

10

Jurisprudence : Réfutation de l'employeur

- ▶ **CHEZ** (C83-14) : explication de la partie défenderesse - si la pratique dépendait de la race, elle ne peut pas s'acquitter de la charge de la preuve.
- ▶ **Firma Feryn** (C-54/07) : afin de se décharger de la présomption de discrimination : le défendeur avait-il pris ses distances par rapport aux déclarations publiques discriminatoires ?
- ▶ **Asociatia ACCEPT** (C-81/12) : politique de recrutement explicite ? Bonne pratique de recrutement, politiques nécessaires ?

11

Conclusions

- ▶ Le renversement de la charge de la preuve : un outil important pour faire progresser l'égalité : une égalité subtile ou inconsciente.
- ▶ La Cour de justice veille à ne pas empiéter sur les règles de procédure nationales

12

QUESTIONS ET RÉPONSES

- ▶ Merci de votre attention !
- ▶ Les questions et les commentaires sont les bienvenus !

