

# Recours et sanctions dans les affaires de discrimination sexuelle

Katrin Wladasch

DROIT EUROPEEN SUR L'ÉGALITÉ DES SEXES  
WEBINAIRE POUR LES MEMBRES DE LA MAGISTRATURE  
09-11.11.2020



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

---

## Recours

### **Article 47** de la Charte des droits fondamentaux

*Toute personne dont les droits et libertés garantis par le droit de l'Union ont été violés a droit à un recours effectif devant un tribunal dans le respect des conditions prévues au présent article.*

Les États membres doivent veiller à ce que  
*des procédures judiciaires visant à faire respecter les obligations découlant de la présente directive soient accessibles à toutes les personnes qui s'estiment lésées par la non-application à leur égard du principe de l'égalité de traitement en place*

soient Directive 2006/54/CE (refonte) Art 17

---

## Des sanctions effectives, dissuasives et proportionnées

Les sanctions dans les affaires de discrimination doivent être

- effectives
- dissuasives
- proportionnées

peuvent comprendre le versement d'indemnités

---

Directive 2006/54/CE (refonte) Art 25

## Des sanctions effectives, dissuasives et proportionnées

La manière dont les sanctions et les recours sont conçus en principe relève du législateur national

MAIS : doivent être proportionnées, dissuasives et effectives

ET : toutes les mesures nécessaires pour garantir leur application doivent être prises

COMMENT ?

QU'EST-CE QUE CELA  
SIGNIFIE ?

---

## Jurisprudence de la CJUE

Les sanctions dans les affaires de discrimination doivent

- être adéquat par rapport aux dommages subis (*von Colson C-14/83*)
  - ne pas être simplement symbolique (ACCEPTER C 81/12)
  - ne pas dépendre de la preuve d'une faute (*Decker C-177/88*)
  - avoir un effet dissuasif réel (*Decker C-177/88*)
  - n'ont pas de plafond (*Marshall C-271/91*)
  - ne dépendent pas de l'existence d'une victime individuelle (*Feryn C-54/07*)
  - pourrait inclure des "dommages-intérêts punitifs" qui sont réellement supplémentaires (*María Auxiliadora Arjona Camacho contre Securitas Seguridad España, S.A., C-407/14*)
- 

## Jurisprudence de la CJUE

### Proportionnalité *von Colson C-14/83*

Demande d'emploi de travailleur social dans une prison par deux femmes, le travail a été donné à des hommes, le tribunal a jugé qu'il y avait une discrimination et a alloué des dommages et intérêts : les frais de voyage 7,20 marks allemands

CJEU :

- Même si la directive concernée (76/207/CE) n'exige pas un type de sanction spécifique, il est nécessaire de garantir qu'elle soit effective et ait un effet dissuasif
  - En tout état de cause, l'indemnisation doit être proportionnelle au dommage subi
-

## Jurisprudence de la CJUE

### Proportionnalité *ACCEPT C 81/12*

Commentaires discriminatoires en relation avec l'homosexualité, dans le cadre d'un transfert potentiel d'un joueur de football par une personne publiquement connue et perçue comme un fonctionnaire d'un club de football. Plainte auprès du Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării. Le harcèlement a été reconnu, mais selon la loi roumaine, seul un avertissement pouvait être donné.

CJEU :

–Affirme sa jurisprudence également pour les affaires "non liées au sexe".

–La sanction ne peut qu'être purement symbolique

---

## Jurisprudence de la CJUE

### Aucune preuve d'une faute *Decker C-177/88*

Candidature en tant qu'éducatrice, la candidate informe de sa grossesse, le jury propose la candidate comme étant la plus qualifiée, mais elle n'est pas embauchée. L'assurance sociale nationale néerlandaise ne couvre pas l'allocation de maternité. Si la grossesse est déjà en cours lors de la procédure de candidature, l'employeur ne peut pas se permettre d'employer un remplaçant - justification ?

CJEU :

La violation de l'interdiction de discrimination doit être sanctionnée de manière adéquate

- *pour garantir une protection réelle et effective*
- *Pour avoir un effet dissuasif réel sur l'employeur*

Faire dépendre la culpabilité sur la preuve d'une faute ou sur l'inexistence d'un motif d'exonération *affaiblirait considérablement l'effet pratique de ces principes.*

---

## Jurisprudence de la CJUE

### Pas de plafond *Marshall C-271/91*

Licenciement à l'âge de 62 ans, alors qu'il voulait travailler jusqu'à 65 ans. La législation britannique permet aux femmes de percevoir une pension à cet âge. Discrimination fondée sur le sexe. La loi a fixé un plafond pour les dommages et intérêts, qui ne couvre pas les dommages réels (différence entre la pension et le revenu)

CJEU :

- *La réparation du préjudice subi par une personne lésée du fait d'un licenciement discriminatoire ne peut être limitée par l'existence d'un plafond maximal fixé a priori ainsi que par l'absence d'intérêts destinés à compenser la perte subie par le bénéficiaire de la réparation du fait de l'écoulement du temps jusqu'au paiement effectif du capital accordé.*
- 

## Jurisprudence de la CJUE

### Pas de plafond *Draehmpaehl, C-180/95*

*Annonce d'emploi : Femme assistante au service de gestion des ventes. Aucune réaction à une demande d'emploi d'un candidat masculin. Discrimination fondée sur le sexe. Loi allemande : plafond de trois mois de salaire en cas d'absence de rendez-vous.*

CJEU :

- *La sanction doit avoir un effet dissuasif réel sur l'employeur et doit en tout état de cause être adéquate par rapport au dommage subi*
  - *Le plafond de trois mois de salaire n'est pas suffisant, si le candidat était le plus qualifié.*
  - *Cela pourrait être suffisant si le candidat n'avait pas reçu le poste également sans discrimination.*
-

## Cadre juridique de l'UE

La directive 2006/54 sur l'égalité de sexes (refonte) exige **une indemnisation ou une réparation réelle et effective du préjudice subi** (article 18 )

- L'indemnisation doit être dissuasive et proportionnée au préjudice subi
  - Restriction par la fixation préalable d'un plafond "uniquement" pour les cas où il a été refusé de prendre en considération une demande d'emploi
- 

## Jurisprudence de la CJUE

**Pas besoin d'une victime identifiable Feryn C-54/07**

Le directeur exécutif d'une entreprise précise qu'il n'emploierait pas de marrocaïns, car son client n'en voudrait pas. Réclamation déposée par l'organisme belge de promotion de l'égalité de traitement. Aucune personne n'a concrètement été touchée.

CJEU :

- Les sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives, même s'il n'y a pas de victime identifiable.
  - Propositions de sanctions appropriées :
    - Constatation d'une discrimination par le tribunal en lien avec un niveau de publicité adéquat, dont le coût est à la charge de la partie défenderesse
    - Injonction d'interdiction – si nécessaire avec une amende
    - Dommages et intérêts versés à l'organisme qui initie la procédure
-

## Jurisprudence de la CJUE

### Des dommages-intérêts punitifs ? *Arjona Camacho, C-407/14*

Renvoi d'un agent de sécurité d'une prison pour mineurs après deux ans. Discrimination fondée sur le sexe. Dommage factuel de 3.000,- EUR. Est-ce suffisant pour être dissuasif ? Une sanction peut-elle inclure des dommages-intérêts punitifs ?

CJEU :

- Les États membres doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer une indemnisation ou une réparation réelle et effective
  - Les mesures doivent être suffisamment effectives pour atteindre l'objectif de la directive
  - L'effet dissuasif ne signifie pas nécessairement que des dommages-intérêts punitifs doivent être prévus
  - Des dommages-intérêts punitifs sont possibles, si ledit concept fait partie du système juridique national
- 

## Jurisprudence de la CJUE

### Une indemnisation sans discrimination ? *Braathens Regional Aviation AB, C-30/19*

Contrôle de sécurité supplémentaire pour les personnes présumées être arabes et/ou musulmanes par une compagnie aérienne

La compagnie aérienne était prête à payer une compensation mais sans admettre aucune forme de discrimination

L'avocat général Saugmandsgaard :

- l'absence de lien entre l'indemnisation et la déclaration d'une violation du droit à l'égalité de traitement porte atteinte à la fonction compensatoire et dissuasive de la sanction.
  - le droit à une protection juridictionnelle effective (article 47 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE) comprend le droit du demandeur de faire examiner par un tribunal s'il y a eu discrimination ou de constater qu'il y a eu discrimination.
-

## Approche nationale

- Indemnisation des dommages matériels et immatériels
  - Amendes administratives et pénales
  - Obligations/recommandations pour mettre fin aux traitements discriminatoires
  - (Ré)insertion dans une situation sans discrimination
  - Publication d'une décision
    - Recommandations / ordres de mise en place de politiques d'égalité
    - Avertissements
    - Sanctions patrimoniales pour les personnes morales
- 

## Calcul d'une sanction

### Législation et jurisprudence nationales

- Capacités financières de l'auteur
  - Statut de l'auteur (entité publique ou privée)
  - Nombre d'actes discriminatoires (discrimination répétée)
  - Dimension/gravité de la discrimination (discrimination multiple, *Vento Bands = référentiel concernant les préjudices moraux*)
  - Nécessité d'un effet préventif
-



## Des normes différentes

- Droit pénal c/ droit civil
    - Des sanctions pénales s'appliquent aux crimes de haine
    - Facteur aggravant de la motivation discriminatoire
    - Limitation aux motifs liés au racisme et à la xénophobie
    - Pas de renversement de la charge de la preuve
  - Des normes différentes pour des motifs de discrimination différents
  - Des normes différentes pour différents domaines de discrimination
  - Dépendance à l'égard de la compétence des organes responsables
- 

## Quelles sont les sanctions les plus efficaces ?

### **Le point de vue des organismes de promotion de l'égalité de traitement de l'UE**

- Amendes administratives, si elles ont un caractère punitif
  - Publications de la décision
  - Compensations avec des montants qui ont un caractère dissuasif
  - Obligations/recommandations pour mettre fin aux pratiques/ structures/ procédures discriminatoires
  - Réintégration dans la situation sans discrimination
  - Imposer l'obligation d'accomplir des travaux d'intérêt général
  - Obligations/recommandations de mettre en œuvre des politiques et/ou des plans de lutte contre la discrimination, s'ils peuvent garantir un changement sur le lieu de travail
  - Avertissements, en cas de risque d'atteinte à l'image
-

## Le point de vue des demandeurs

Une personne victime de discrimination peut vouloir

- Faire résoudre le problème, obtenir ce qu'il/elle voulait avant que la discrimination ne commence
  - Réparation des dommages subis
  - Argent
  - Faire punir l'auteur
  - Déclaration/jugement qu'une discrimination a eu lieu
  - Changement systémique
- 

## Obstacles et défis

- Chaque cas est différent - nécessiterait une forme de réparation sur mesure
  - L'éventail des sanctions possibles ne correspond pas à ce que les personnes concernées voudraient
  - Faibles chances d'obtenir une indemnisation adéquate, en particulier pour les dommages immatériels
  - Manque d'expérience et de sensibilité du pouvoir judiciaire dans les affaires de discrimination
  - Comment fournir des preuves
  - Manque d'exécution
  - Absence de procédures de contrôle structurées et efficaces
-

## Renforcer l'effectivité, la proportionnalité et le caractère dissuasif

- Améliorer l'**accès aux informations pertinentes** pour les victimes (potentielles) de discrimination, en rendant également la **jurisprudence pertinente** facilement accessible
  - Renforcer les capacités des professionnels du droit à **comprendre et à appliquer les** concepts de dommages immatériels et aggravés et de discrimination multiple et intersectionnelle
  - Encourager l'**élargissement de l'éventail des sanctions** disponibles afin de pouvoir appliquer celle qui est la plus adaptée à l'affaire
  - **Rendre public** une décision, un jugement et/ou une sanction concrète
  - Contrôler l'**exécution des décisions**
- 

Merci !

Contact :

Katrin Wladasch

[katrin.wladasch@univie.ac.at](mailto:katrin.wladasch@univie.ac.at)

---