

Voies de recours et sanctions

Le droit de l'UE sur l'égalité entre les hommes et les femmes

Trèves, 6 mai 2019

Prof Dr Klaus Michael Alenfelder, Bonn
Professeur de droit économique, Fachhochschule Nordhessen
Avocat spécialisé en droit du travail et droit de la discrimination

kanzlei@alenfelder.de
www.alenfelder.org

Voies de recours et sanctions

- Sanctions pénales :
 - Possibles
 - Mais inconvénient substantiel :
 - Condamnations : exigences beaucoup plus strictes en ce qui concerne la charge de la preuve
 - Conséquence : il ne faut pas s'attendre à un grand nombre de condamnations
- Sanctions civiles :
 - Dommages-intérêts

Réparation du préjudice matériel

- Le préjudice matériel doit être réparé dans son intégralité
- En particulier :
 - La perte de salaire
 - Les coûts de la procédure judiciaire
 - La perte du potentiel de gain

- Pas de limite dans le temps à la perte de salaire - Postulat de la différence
 - LAG (Tribunal supérieur du travail) Berlin, 26.11.2008, aff. 15 Sa 517/08
- La victime peut soit réclamer le salaire non perçu, moins sa rémunération effective, chaque année ou chaque mois jusqu'à sa retraite,
- soit évaluer le préjudice et demander un paiement unique.
- Solution judiciaire : évaluation et paiement unique plutôt que 20 ans dans les tribunaux
 - Dans l'affaire Vento/Chief Constable of West Yorkshire (2003) IRLR 102, le juge a estimé à 75 % la probabilité d'un emploi jusqu'à la retraite et accordé 75 % du salaire jusqu'à la retraite (165 829 GBP) Résumé de la procédure :
www.cre.gov.uk/legal/remedies/case_015vento3.html

- Évaluation selon l'art. 287 ZPO (CPC)
 - LAG Hamm, 26.2.2009, aff. 17 Sa 923/08, point 134 ; von Roetteken, JURIS Kommentar AGG, art. 15, point 44 ; BAG (Cour fédérale du travail), 12.11.1985, 3 AZR 576/83 ; BGH (Cour fédérale de justice), 6.6.2000, aff. VI ZR 172/99 ; voir BAG, 29.9.1994, 8 AZR 570/93 ; Alenfelder ZfAD 2/2007
- Formule de Kattenstein
 - Calcul du salaire non perçu :
 - Basé sur 14 millions d'ensembles de données
 - Prend en considération, entre autres :
 - Le taux de rotation de l'emploi
 - La déduction des intérêts
 - Les promotions non obtenues

- Coûts de la procédure judiciaire :
 - En droit allemand, il n'y a pas d'indemnisation des frais de justice en première instance devant les tribunaux du travail.
 - Il s'agit d'une violation des directives de l'UE, puisque ces dispositions prévoient le remplacement complet de TOUTES les pertes - à mon avis

- Dommages pécuniaires spécifiques :
 - Préjudices matériels tels que :
 - Diminution du potentiel de gain
 - Perte de capacités
 - Ces préjudices surviennent selon toute probabilité en cas d'atteinte à la dignité (harcèlement, violence psychique ou actes discriminatoires)
 - Pertes : temporaires ou durables/définitives
 - Le préjudice financier peut en outre dépasser les simples salaires non perçus
 - Le montant du préjudice peut être déterminé par une expertise, comme cela se pratique en Italie, par exemple, en cas de harcèlement
 - « La valutazione peritale del danno da Mobbing », Édition Giuffrè, Milan, 2002, D' Ege, Bologne, reconnu par les tribunaux du travail italiens : Agrigente (1.2.2005), La Spezia (4.7.2005), Sondrio (31.3.2006), Sondrio (22.7.2006), Bergame (8.8.2006) et Bergame (14.6.2007)

Indemnisation des préjudices immatériels

- Préjudice immatériel
 - Éléments à distinguer :
 - Réparation du préjudice immatériel
 - Objectif : dédommagement pour le tort survenu sous l'angle de la victime et de sa souffrance
 - Dommage punitif
 - Objectif : effet préventif des dommages-intérêts prononcés pour le coupable et les futurs auteurs potentiels de discriminations
 - Conséquence :
 - 1. Dédommagement pour la souffrance de la victime
 - 2. Montant supplémentaire suffisamment élevé pour assurer un effet dissuasif

– Allemagne :

- Les juges allemands évitent de qualifier les dommages-intérêts accordés de « dommages punitifs ».
- Les tribunaux utilisent plutôt le concept de « dédommagement », qui comprend la réparation du préjudice moral et un montant supplémentaire destiné à la prévention.
- Ce manque de précision terminologique doit toutefois être corrigé. Le montant ne peut être déterminé conformément aux dispositions européennes que si une distinction est établie entre les différents composants du préjudice reconnu.

- Important : le dédommagement doit produire un effet réellement dissuasif pour l'employeur
 - Objectifs :
 - Dissuasion du coupable afin qu'il ne commette plus de discriminations à l'avenir
 - Prévention spécifique
 - Dissuasion des autres employeurs afin qu'ils ne commettent pas de discriminations
 - Prévention générale
- Problème :
Quel montant est « réellement dissuasif » ?

- « Dissuasif » :
 - Dissuader :
 - « *amener par la peur quelqu'un à renoncer à quelque chose* »
 - (D'après le Deutsches Wörterbuch, de Jacob Grimm, Wilhelm Grimm, Moriz Heyne, Rudolf Hildebrand, Matthias Lexer, Friedrich Ludwig et Karl Weigand, publié par S. Hirzel, 1854, p. 110)
 - Effrayant et inquiétant : quelque chose qui suscite la crainte, la crainte étant la manifestation d'une peur existentielle
 - Peur existentielle :
 - seulement en cas de risque de sanction pouvant mettre l'existence en péril, ou à tout le moins, lourdement pénalisante
 - Utilisation courante du terme « dissuasion » :
 - pendant la guerre froide, la « dissuasion » était la menace de la destruction de l'adversaire par l'arme nucléaire

- Exemples d'interprétation de la dissuasion dans l'UE :
 - Ces grandes entreprises ont dû payer les montants dissuasifs suivants :
 - Google, 2019: 1,5 milliards d'euros
 - Hofmann-La Roche, 2001 : 462 millions d'euros
 - Microsoft, 2004 : 497 millions d'euros
 - Microsoft, 2006 : 280 millions d'euros
 - Microsoft, 2008 : 899 millions d'euros
 - Knauf, 2008 : 85,8 millions d'euros
 - Un autre exemple de l'UE : Règlement général sur la protection des données (GDPR) :
 - Les organisations en infraction avec le GDPR peuvent se voir infliger une amende allant jusqu'à 4% du chiffre d'affaires annuel global ou 20 millions d'euros (le montant le plus élevé étant retenu), art. 83 para. 5

Autrement dit :

**Une dissuasion réelle requiert un
dédommagement « douloureux »**

- Calcul du dédommagement :
 - Étape n° 1 : perspective de la victime
 - Critères :
 - Gravité des faits
 - Répercussions psychologiques/médicales
 - Augmentation substantielle du dédommagement en cas d'atteinte à la dignité, p. ex. harcèlement ou violence psychique
 - Étape n° 2 : perspective de l'auteur (dissuasion)
 - Quel montant est nécessaire pour garantir une dissuasion réelle ?
 - Le montant le plus élevé doit être fixé à titre de dédommagement

- Dissuasion en cas de discrimination :

Ratio recettes/dépenses

- **Exemple :**

- Chiffre d'affaires du défendeur : **10 000 000 000,00 €**
- Montant demandé (dédommagement) : **10 000,00 €**
 - Soit 0,0001 % du chiffre d'affaires
- Comparaison : travailleur à salaire moyen
 - Chiffre d'affaires (revenus annuels moyens) : **30 000,00 €**
 - Le montant correspondant de l'indemnisation serait
 - » 0,0001 % de cette somme **0,03 €**
 - Comparaison : amende de stationnement **30,00 €**

D'après l'ArbG (tribunal du travail) Wiesbaden, 18.12.2008, aff. 5 Ca 46/08

Dissuasif ?

- **Autre problème :**
 - À défaut d'un dédommagement élevé, pourquoi la victime se plaindrait-elle ?
 - Les plaintes semblent extrêmement rares à ce jour
 - Situation sous l'angle de la victime :
 - Risque : questions juridiques encore floues
 - Combat fastidieux
 - Charge de la preuve
 - Injures fréquentes en justice : menteuse, paranoïaque ou cupide
 - Certains de mes clients doivent prendre des calmants avant de lire les conclusions de la partie adverse.
 - Risque pour son emploi
 - Difficulté à trouver un nouvel emploi
 - Mauvais dossier professionnel
 - Avertissement
 - Et à la fin de ce chemin de croix : un montant digne d'une aumône

Pourquoi alors se donner tant de mal ?

- **Dédommagement dissuasif :**
 - Proposition : 1 à 2 % du chiffre d'affaires annuel, mais les montants seraient astronomiques
 - Suggestion :
 - Pour chaque acte de discrimination, une année de salaire ou au moins un an de revenu moyen (en Allemagne : 30 000 €).
 - chaque acte de discrimination peut faire l'objet d'une action distincte, de sorte qu'une somme distincte doit être allouée pour chaque cas particulier
 - Un montant minimal est indispensable pour protéger les travailleurs à bas salaires
 - Conforme aux propositions spécifiques déposées au Parlement allemand sur le montant du dédommagement en 2006
 - CJUE 1997 : un dédommagement de trois mois de salaire n'est pas suffisamment élevé pour être dissuasif
 - (arrêt du 22.4.1997, C-180/95, Draehmpaehl/Urania Immobilienservice OHG, point 26)
 - Ce dédommagement est-il réellement suffisant pour une grande entreprise ?

- Méthode de calcul plus précise du dédommagement (proposition) :
 - Calcul des facteurs suivants pour chaque fait de discrimination :
 - Catégorie I :
 - Gravité de la discrimination (« aucune conséquence » à « conséquences extrêmes ») : niveau 1 à 6
 - Catégorie II :
 - Gravité de la faute (pas de faute - faute légère - négligence grave - dol)
 - Et motivation (p. ex. intention de nuire) :
 - Niveau 1 à 6
 - Catégorie III :
 - Altération de la santé due à la discrimination : niveau 1 à 6
 - Catégorie IV :
 - Effet dissuasif sur la base d'une comparaison entre le chiffre d'affaires de la société et le salaire annuel de la victime : niveau 1 à 6
 - Moyenne multipliée par deux salaires mensuels

- Exemples observés en Allemagne :
 - Dédommagement habituellement très faible pour le préjudice moral
 - Par le passé, les tribunaux allemands accordaient un montant de l'ordre d'environ 1,5 salaire mensuel en cas de discrimination.
 - C'est insuffisant. Les tribunaux commencent aujourd'hui à accorder des montants plus élevés.
 - Évolution
 - Plusieurs tribunaux ont déjà accordé un dédommagement correspondant à 6 mois de salaire
 - P. ex. Tribunal supérieur du travail de Hamm, 26.2.2009, aff. 17 Sa 923/08 et tribunal du travail de Neumünster, 9.12.2009, aff. 3 Ca 1055 b /2009
 - Harcèlement : 12 mois de salaire
 - tribunal du travail de Cottbus, 8.7.2009, aff. 7 Ca 1960/08
 - tribunal du travail de Stendal, aff. 3 Ca 1274/07 (aide juridictionnelle)
 - tribunal du travail de Cologne, aff. 12 Ca 4734/10 (aide juridictionnelle)
 - tribunal du travail de Leipzig, aff. 9 Ca 3854/11: 53,000 €
 - Propositions des tribunaux e.g.:
 - 110,000 €, 2014, tribunal du travail de Cologne
 - 110,000 €, 2015, tribunal du travail de Wiesbaden

- Droit du travail (procédure spécifique) :
 - 1) 95,000 € : discrimination fondée sur les convictions, transaction, 2017
 - 2) 90,000 € : discrimination fondée sur le handicap, transaction, 2015
 - 3) 90,000 € : discrimination fondée sur les convictions (président du conseil d'entreprise) et sexe, transaction, 2015
 - 4) 80 000 € : discrimination fondée sur le sexe et sur l'âge, transaction, 2010
 - 5) 77,000 € : discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, 2016
 - 6) 75,000 € : discrimination fondée sur l'origine ethnique, transaction, 2013
 - 7) 75 000 € : discrimination fondée sur le sexe, transaction, 2011
 - 8) 70 000 € : discrimination fondée sur le sexe, proposition du juge, 2010
 - 9) 64,000 € : harcèlement sexuelle, 2016
 - 10) 50 000 € : discrimination fondée sur le sexe, transaction, 2009
 - 11) 50 000 € : discrimination fondée sur le handicap, transaction, 2008
 - 12) 42,000 € : discrimination fondée sur l'âge, 2016
 - 13) 35 000 € : discrimination fondée sur la race, transaction, 2012
 - 14) 33 000 € : discrimination fondée sur les convictions, transaction, 2008
 - 15) 30,000 € : discrimination fondée sur le handicap, transaction 2017
 - 16) 30 000 € : harcèlement moral, jugement, 2009
 - 17) 27,500 € : discrimination fondée sur l'âge, 014
 - 18) 26 000 € : discrimination à l'embauche fondée sur l'âge et l'origine ethnique, transaction, 2013
 - 19) 23 000 € : discrimination fondée sur le sexe (14,5 mois de salaire), discrimination à l'embauche, transaction, 2009
 - 20) 12 mois de salaire, discrimination fondée sur le sexe, tribunal du travail de Neumünster ref. no. 3 Ca 1055 b/09, 2009

- Droit du travail (procédure spécifique) :
 - 21) 541,000 € : discrimination fondée sur le handicap, transaction, 2013
 - 22) 500 000 € : discrimination fondée sur l'âge et le sexe, transaction proposée par l'employeur, 2009
 - 23) 320,000 € : discrimination fondée sur l'âge, transaction, , 2013
 - 24) 300,000 € : discrimination fondée sur le handicap, transaction proposée par l'employeur, 2013
 - 25) 300,000 € : discrimination fondée sur l'origine ethnique, transaction proposée par l'employeur, , 2017
 - 26) 270 000 € : discrimination fondée sur le sexe et l'origine ethnique, transaction, 2011
 - 27) 250 000 € : discrimination fondée sur le sexe, transaction proposée par l'employeur, 2011
 - 28) 250 000 € : discrimination fondée sur le handicap, transaction proposée par l'employeur, 2012
 - 29) 230 000 € : discrimination fondée sur le sexe, 2012
 - 30) 200,000 € : discrimination fondée sur les convictions, transaction, 2017
 - 31) 200 000 € : discrimination fondée sur le sexe, transaction, 2011
 - 32) 200 000 € : discrimination fondée sur l'âge, transaction, 2008
 - 33) 200,000 € : discrimination fondée sur l'âge et le sexe, proposition du juge, 2015
 - 34) 135 000 € : discrimination fondée sur l'âge, transaction, 2010
 - 35) 110,000 € : discrimination fondée sur le handicap, 2015
 - 36) 100 000 € : discrimination fondée sur le handicap, transaction, 2012
 - 37) 100 000 € : discrimination fondée sur l'âge, transaction, 2009
 - 38) 100 000 € : discrimination fondée sur l'âge et le sexe, transaction, 2005
 - 39) 100 000 € : discrimination fondée sur l'âge et sur le handicap, transaction, 2011
 - 40) 100,000 € : discrimination fondée sur les convictions, transaction, 2017

- **Autres voies de recours et sanctions**

- Action en cessation
- Très efficace :
 - Liste noire d'entreprises qui ont été condamnées pour discrimination
 - ET exclusion de ces entreprises (groupes) des marchés publics (y compris en tant que fournisseurs et sous-traitants) et de l'octroi de subventions
 - Modèle des États-Unis :
 - Office of Federal Contract Compliance Programs (Office des programmes de conformité des contrats fédéraux, OFCCP)
 - <http://www.dol.gov/ofccp/index.htm>
 - Département d'État correspondant au ministère du travail

- **En effet :**

- Pourquoi l'argent des contribuables pourrait-il profiter à des entreprises qui pratiquent la discrimination ?
- L'État doit faire preuve d'un engagement cohérent pour l'élimination de la discrimination
- Toute autre position ne serait qu'hypocrisie :
 - D'un côté, interdire la discrimination
 - De l'autre côté, soutenir les entreprises qui pratiquent la discrimination

Questions

- Question :
 - Madame Mayer est ingénieur dans une entreprise industrielle d'envergure internationale depuis deux ans. Depuis son entrée en fonction, elle est de temps à autre la cible de moqueries parce qu'elle est une femme. La situation s'envenime lorsqu'un nouveau directeur de département est engagé. Il affirme qu'il n'aime pas les femmes ingénieurs. D'après lui, une femme doit rester à la maison ou se cantonner à un poste de secrétariat.

- Madame Mayer est désormais insultée par son supérieur hiérarchique. Il la dit incompétente et l'écarte des projets importants et prestigieux, la reléguant au service du café lors des réunions. Les projets sont menés par des collègues masculins plus jeunes et moins qualifiés.
- Les collègues commencent à éviter Madame Mayer.
- Un collègue lui dit que les femmes sont paresseuses et peu fiables.
- Enfin, son supérieur crie sur elle lors d'une réunion du département à cause d'erreurs qu'il a constatées. Madame Mayer quitte la salle de réunion en larmes.
- Depuis cet incident, elle est incapable de travailler en raison d'une grave dépression et de pensées suicidaires.
- Que peut-elle faire ?

- Réponse :
 - Demander un dédommagement en raison d'une discrimination fondée sur le sexe
 - Perte de revenus
 - Coûts du traitement médical et de la réhabilitation
 - Dommages pécuniaires spécifiques : expertise
 - Préjudice immatériel
 - Dommage punitif

- **Question :**

- Madame Meyer introduit sa candidature à un emploi. L'entreprise la rejette au motif qu'elle ne pourrait pas s'intégrer dans l'équipe existante, qui est exclusivement composée d'hommes. La rémunération de cet emploi s'élevait à 5 000 € par mois. L'année suivante, elle perçoit des allocations de chômage d'un montant de 1 000 € par mois. Elle trouve ensuite un nouvel emploi, où elle gagne 4 000 € par mois.
- À quel dédommagement peut-elle prétendre ?

- **Réponse :**

- Discrimination fondée sur le sexe : équipe uniquement constituée d'hommes
- Perte de salaire :
 - 1 an : 60 000 €
 - Ensuite : 1 000 € par mois / 12 000 € par an
- Préjudice immatériel

- Question :
 - Lisa est secrétaire de direction. Son directeur, qui est marié et a 62 ans, souhaiterait avoir une liaison avec elle. Elle refuse catégoriquement.
 - Le lendemain, il la licencie. Elle a 47 ans et elle avait l'intention de prendre sa retraite à 67 ans.
 - Son salaire annuel s'élève à 60 000 €.
 - À quel dédommagement peut-elle prétendre pour sa perte de salaire ?

- Réponse :
 - Préjudice matériel maximal :
 - 20 ans = 1 200 000 €
 - Problème : quid si Lisa trouve un nouvel emploi ? Le salaire qu'elle percevra à ce poste doit être pris en considération.
 - Lisa peut demander un dédommagement d'un montant de 60 000 € par an ou 5 000 € par mois pendant les 20 années qui suivent son licenciement, moins tout autre salaire perçu.
 - Variante : évaluation de la perte de salaire et paiement unique.

Exemple :

Évaluation sur la base de la formule de Kattenstein :

Pour Lisa : un peu moins de 4 ans de salaire

Salaire mensuel (€) :	5 000
Âge :	45
Âge de la retraite :	65
Taux d'intérêt p.a. :	2,50 %
Augmentations de salaire estimées p.a. :	3,60 %
Droits de retraite perdus p.a. :	0,27 %
Hausses de salaire par promotion p.a. :	0,47 %
Probabilité de conserver son emploi p.a. :	86 %
Durée de l'emploi (mois jusqu'à la retraite) :	240
Taux d'occupation :	100 %
Déduction alloc. chômage I :	59,80 %
Déduction alloc. chômage II (forfait) :	800
Préjudice matériel :	233 960,48 €

Question :

- Lisa a 45 ans et occupe un poste de cadre moyen (salaire : 60 000 €).
- Elle subit un harcèlement sexuel de la part de son supérieur hiérarchique et ses collègues depuis cinq ans.
- Elle finit par s'effondrer et son médecin lui conseille de quitter l'entreprise.
- Elle souffre de dépression, elle se sent désemparée et elle évite de rencontrer d'autres personnes. Son médecin estime que ces perturbations sont durables.

- Elle n'est plus en mesure de diriger une équipe et son aptitude au travail est réduite de 50 % à titre permanent.
- Après quatre ans, elle trouve un nouvel emploi.
- Son salaire annuel s'élève à 60 000 €.
- Elle n'exerce toutefois plus une fonction dirigeante, ce qui exclut :
 - l'octroi de promotions
 - le versement de primes

- À quel dédommagement peut-elle prétendre pour son préjudice matériel ?

- Réponse :
 - Dommages pécuniaires spécifiques :
 - Expertise à réaliser comme en cas de dommages résultant d'abus (harcèlement et violence psychique)
 - Salaire non perçu pendant quatre ans

• Question :

- Madame Müller est directrice des ventes dans la même entreprise depuis dix ans. Elle a l'impression qu'elle est laissée de côté à l'occasion de plusieurs compétitions. Elle est moins bien traitée que ses collègues masculins au même échelon hiérarchique. De plus, elle est souvent critiquée publiquement. Plusieurs plaintes sont restées vaines.
- Elle souffre d'une maladie cardiaque. Sa santé se détériore sensiblement à cause des faits vécus sur son lieu de travail. Finalement, elle est reconnue incapable de travailler à 45 ans. Elle perçoit désormais une pension d'invalidité totale de 1 500 € au lieu de son salaire de 5 500 € par mois.

- Les spécialistes estiment qu'avec un traitement approprié, elle pourra reprendre une activité professionnelle dans environ cinq ans. Elle devrait toutefois effectuer à cette fin une reconversion, qui durerait deux ans et coûterait 40 000 €. Le coût total du traitement médical et de la réhabilitation s'élèverait à quelque 300 000 €. Les médecins pensent que sa capacité de travail restera réduite d'au moins 20 % jusqu'à la fin de sa vie. Madame Müller veut poursuivre son employeur en justice.

- À quel dédommagement peut-elle prétendre ?

- Réponse :
 - Salaire non perçu (cinq ans)
 - Perte de droits de retraite
 - Retraite inférieure parce qu'elle ne peut pas travailler pendant cinq ans
 - Coûts du traitement médical et de la réhabilitation
 - Dommages pécuniaires spécifiques : expertise
 - Préjudice immatériel
 - Dommage punitif

- Question
 - Madame Meier est écartée de deux promotions au profit de candidats masculins. À titre de justification, son supérieur hiérarchique affirme que les hommes sont plus fiables que les femmes car ils ne peuvent pas tomber enceintes. Ils seraient en outre plus loyaux à l'égard de l'entreprise.
 - Elle découvre par ailleurs qu'elle gagne 500 € de moins que ses collègues masculins alors qu'elle exerce la même activité.
 - Elle s'acquitte consciencieusement et correctement de ses fonctions. L'entreprise prétend malgré tout qu'elle aurait commis des fautes graves. Son supérieur la critique publiquement à cause de ces prétendus manquements.

- Elle réussit ultérieurement à prouver que ces accusations étaient fausses, mais son supérieur refuse de l'admettre publiquement. Il affirme que son autorité en serait sapée. Aucun collègue masculin n'a jamais été confronté à une telle situation dans l'entreprise.
- Son salaire annuel s'élève à 60 000 €.
- Que peut-elle faire ?

- Réponse :
 - Elle peut poursuivre son employeur en justice pour discrimination fondée sur le sexe.
 - Salaire non perçu (article 157 TFUE)
 - Salaire non perçu en raison du refus d'une promotion
 - Préjudice moral / Dommage punitif
 - Quatre actes discriminatoires :
 - Refus d'une promotion : 2
 - Différence de rémunération
 - Humiliation publique

Pourquoi ces sanctions sont-elles nécessaires ?

- Dispositions des directives de l'UE

« Les États membres doivent mettre en place des **sanctions effectives, proportionnelles et dissuasives** applicables en cas de non-respect des obligations découlant de la présente directive. »

Considérant 35, dir. 2000/78/CE du 27.11.2000. Voir aussi l'article 17 de la directive et l'article 15 de la directive 2000/43/CE

Jurisprudence constante de la CJUE : les sanctions doivent avoir un « **effet dissuasif réel** » à l'égard de l'employeur.

Arrêt du 22 avril 1997, affaire C-180/95, Nils Draehmpaehl/Urania
Immobilien-service OHG, EzA BGB art. 611a, point 12

– Allemagne:

- Les tribunaux soulignent l'importance d'un "**effet dissuasif réel**".
 - Cour fédérale du travail (BAG – Bundesarbeitsgericht) 22.05.2014, aff. 8 AZR 662/13, para 44
 - BAG 23.01.2014, aff. 8 AZR 118/13, para 24
 - BAG 21.06.2012, aff. 8 AZR 364/11, para 57
 - BAG 15.03.2012, aff. 8 AZR 160/11, para 39
 - Tribunal supérieur du travail (LAG- Landesarbeitsgericht) Baden-Württemberg 03.11.2014, aff. 1 Sa 13/14, para 72
 - LAG Schleswig-Holstein 30.09.2014, aff. 1 Sa 107/14, para 40
 - LAG Rheinland-Pfalz 14.08.2014, aff. 5 Sa 509/13, para 32
 - Cour du travail de Berlin 25.04.2014, aff. 28 Ca 17463/13, para 71
 - LAG Düsseldorf 12.03.2013, aff.: 11 Ca 7393/11, para 142
 - Cour du travail Aachen 23.12.2012, aff. 2 Ca 4226/11, para 71
 - LAG Sachsen 27.07.2012, aff. 3 Sa 129/12, para 49
 - Cour d'appel Karlsruhe 13.09.2011, aff. 17 U 99/10, para 43
 - LAG Bremen 29.06.2010, aff. 1 Sa 29/10, para 76

- Exigences des directives de l'UE
 - Objectif : une Europe sans discrimination
 - Concrètement, dans le domaine de l'emploi :
 - Les travailleurs doivent être engagés, rémunérés et promus sur la base d'éléments factuels, et **non de préjugés**.

La non-discrimination est efficace sur le plan économique :

- Meilleur recrutement des travailleurs
- Acquisition de nouveaux marchés et de nouveaux clients
- Amélioration de l'image auprès des clients et des candidats à un emploi
- Augmentation du potentiel d'innovation
- Amélioration de la qualité du personnel :
 - **Sélection en fonction des performances plutôt que de préjugés**
 - Exemple :
 - 100 candidats pour un poste d'encadrement
 - Les employeurs qui discriminent refusent p. ex. :
 - » 50 femmes
 - » 10 migrants
 - » 10 personnes handicapées
 - » 15 candidats âgés de plus de 50 ans
 - » La sélection objective s'opère seulement parmi les 25 candidats restants.
 - Il est probable que le candidat idéal ait été rejeté.

Autres avantages de l'absence de discrimination :

- Meilleure fidélisation du personnel :
 - Coûts liés à la rotation des effectifs :
 - 125 % du salaire annuel pour un travailleur SANS fonctions d'encadrement, plus perte de connaissances
- Moins d'absences pour maladie :
 - Les travailleurs peu motivés sont absents 4 jours de plus par an que ceux dont la motivation est forte
 - L'absence de discrimination est un facteur essentiel pour la satisfaction
- Rendement accru :
 - Implication dans le travail au lieu de prestations minimales
- Coûts globaux de la discrimination et du harcèlement : plus de 100 milliards d'euros par an
- Pas moins de 1,5 million de victimes de harcèlement chaque année
- Coûts globaux pour la société encore beaucoup plus élevés
 - Caisses d'assurance maladie
 - Paiement de pensions
 - Prestations sociales

Même si la discrimination était économiquement rentable :

Quel prix attachons-nous à la dignité d'une personne ?

La discrimination est une atteinte à la dignité

La discrimination est immorale et inefficace

La dignité humaine est inviolable.

Art. 1 de la Constitution allemande et article premier de la Charte des droits fondamentaux de l'UE

- La discrimination :
 - est immorale - elle bafoue directement la dignité humaine
 - et en même temps dommageable sur le plan économique
- Problème fondamental : protection effective de la dignité humaine
 - Des exigences de preuves substantielles et des dédommagements dérisoires n'ont aucun sens :
 - les auteurs de discrimination sont encouragés
 - les victimes sont découragées
- Les lois **offriraient** une protection efficace de la dignité humaine si **le montant des dédommagements accordés était dissuasif**

Les cartes sont entre les mains des juges !

Qui doivent-ils dissuader : les auteurs ou les victimes ?

