

# *Recours et sanctions dans les affaires de discrimination sexuelle*

Webinaire ERA  
03/08/2021

**Bálint Rózsavölgyi dr.**  
**Juge, Cour régionale de Debrecen**



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

## **Les grands principes**

- Efficacité
- Proportionnalité
- Dissuasion appropriée

## Fonction

- Dissuader l'auteur de la discrimination et d'autres auteurs potentiels de commettre des actes similaires à l'avenir
- Indemnisation des victimes

## Articles fondamentaux pertinents de la législation primaire de l'UE

1. Le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne Article 157 (1) « Chaque État membre veille à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur ».
2. La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne Article 47 « Toute personne dont les droits et libertés garantis par le droit de l'Union sont violés a droit à un recours effectif devant un tribunal dans le respect des conditions prévues au présent article. " - *dans un délai raisonnable, avec une aide juridictionnelle* ».

## Articles fondamentaux pertinents de la législation primaire de l'UE

3. Charte des droits fondamentaux Article 21 (1) « Est interdite toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ».

4. Charte des droits fondamentaux Article 23 « L'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération ».

## Articles fondamentaux pertinents de la législation secondaire de l'UE

1. Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) Articles 17-18 et 25

2. Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès ` des biens et services et la fourniture de biens et services Article 8-11

## Directive 2006/54/CE

### Défense des droits

#### Article 17

1. Les **États membres** veillent à ce que, après un recours éventuel à d'autres instances compétentes, y compris, lorsqu'ils l'estiment approprié, à des **procédures de conciliation**, 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, même après que les relations dans lesquelles la discrimination est présumée s'être produite ont cessé.

## Droit à un recours effectif

### Recours possibles au niveau national

- Type de droit (civil, pénal, administratif) - autonomie procédurale
- Le caractère punitif ou non punitif des recours
- Objectif (rétrospectif ou prospectif)
- Le niveau auquel les recours sont censés agir (niveau individuel/groupe)
- Différentes approches (réparatrice, compensatoire, punitive et préventive)

## Droit aux associations d'intenter une action

Exigence minimale - Directive 2006/54/CE Article 17, paragraphe 2

*Actio popularis* ou recours collectif (Hongrie, Slovaquie, Allemagne, Autriche, Pays-Bas, Roumanie)

Y a-t-il une obligation de reconnaître un droit aux associations à agir de leur propre initiative ?

Quelle est la situation lorsqu'il y a eu discrimination mais qu'aucune victime identifiée ne demande réparation ?

(C-507/18 NH / Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI - Rete Lenford)

## Directive 2006/54/CE

### Indemnisation ou réparation

Article 18

Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour veiller à ce que le préjudice subi par une personne lésée du fait d'une discrimination fondée sur le sexe soit effectivement réparé ou indemnisé selon des modalités qu'ils fixent, de manière dissuasive et proportionnée par rapport au dommage subi. Une telle compensation ou réparation ne peut être a priori limitée par un plafond maximal, sauf dans les cas où l'employeur peut prouver que le seul dommage subi par un demandeur comme à la suite d'une discrimination au sens de la présente directive est le refus de prendre en considération sa demande d'emploi.

## Directive 2006/54/CE

### Sanctions

#### Article 25

Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées conformément à la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour assurer l'application de ces sanctions. Les sanctions, qui peuvent comprendre le versement d'indemnités à la victime, doivent être **effectives, proportionnées et dissuasives.**

## Sanctions au niveau national

### I. Les recours civils

1. Mettre fin à la discrimination
2. Rétablir le *statu quo ante*
3. Assurer une indemnisation et des dommages-intérêts pour les préjudices subis et les pertes de revenus futurs
4. Réintégrer (licenciement illégal)

### II. Sanctions pénales et administratives punissant l'auteur de l'infraction

### III. Recours non pécuniaires prospectifs

### **C-14/83 Sabine von Colson et Elisabeth Kamann contre Land Nordrhein-Westfalen**

- Il est impossible d'établir une véritable égalité des chances sans un système de sanctions approprié
- MAIS ! la mise en œuvre complète de la directive n'exige aucune forme spécifique de sanction contre les discriminations illégales,
- CEPENDANT, la directive implique que cette sanction soit de nature à garantir une protection juridictionnelle réelle et efficace. En outre, elle doit également avoir un réel effet dissuasif sur l'employeur. Il s'ensuit que, lorsqu'un État membre choisit de sanctionner la violation de l'interdiction de discrimination par l'octroi d'une indemnité, celle-ci doit en tout état de cause être adéquate par rapport au préjudice subi.

### **C-271/91 M. Helen Marshall contre l'autorité sanitaire régionale de Southampton et du South-West Hampshire.**

- En cas de licenciement discriminatoire [...], une situation d'égalité ne pourrait être rétablie sans que la victime de la discrimination soit réintégrée ou, à titre subsidiaire, qu'une compensation financière soit accordée pour les pertes et les dommages subis.
- Lorsque l'indemnisation financière est la mesure adoptée [...], elle doit être adéquate, en ce sens qu'elle doit permettre de réparer intégralement les pertes et dommages effectivement subis du fait du licenciement discriminatoire.
- La fixation d'un plafond de compensation financière [...] ne peut, par définition, constituer une mise en œuvre correcte de la directive, puisqu'elle limite a priori le montant de l'indemnisation à un niveau qui n'est pas nécessairement conforme à l'exigence d'assurer une réelle égalité des chances par une réparation adéquate [...].

### C-81/12 Asociația Accept v Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

- Une sanction purement symbolique ne peut être considérée comme compatible avec une mise en œuvre correcte et efficace de la directive 2000/78.
- CEPENDANT, le seul fait qu'une sanction spécifique ne soit pas de nature pécuniaire ne signifie pas nécessairement qu'elle soit purement symbolique, notamment si elle est accompagnée d'un degré de publicité suffisant et si elle aide à prouver une discrimination au sens de ladite directive dans le cadre d'une éventuelle action en dommages et intérêts.
- Inappropriées : les sanctions adoptées ne sont pas réellement dissuasives ; elles peuvent également tenir compte, le cas échéant, des éventuelles récidives du défendeur.

### C-441/14 Dansk Industri (DI), agissant pour le compte d'Ajos A/S / Succession de Karsten Eigil Rasmussen

- Le droit de l'Union doit être interprété en ce sens qu'une juridiction nationale statuant sur un litige entre particuliers relevant du champ d'application de la directive 2000/78 est tenue, lorsqu'elle applique des dispositions du droit national, d'interpréter celles-ci de manière à ce qu'elles puissent être appliquées d'une manière conforme à la directive ou, si une telle interprétation n'est pas possible, **d'écarter, le cas échéant,** toute disposition du droit national contraire au principe général interdisant toute discrimination fondée sur l'âge.
- Les principes de sécurité juridique et de protection de la confiance légitime ne peuvent modifier cette obligation.



## C-407/14 María Auxiliadora Arjona Camacho / Securitas Seguridad España SA

- En l'absence d'une disposition du droit national permettant le versement de dommages-intérêts punitifs à une personne lésée par une discrimination fondée sur le sexe, l'article 25 de la directive 2006/54 ne prévoit pas qu'une juridiction nationale puisse, de sa propre initiative, exiger de la personne responsable de la discrimination qu'elle verse de tels dommages.

## Implications particulières pour le pouvoir judiciaire

### **Efficacité**

- Décision exécutoire (par exemple, aménagement raisonnable)

### **Mise à l'écart des dispositions législatives ou jurisprudentielles nationales non conformes à la norme européenne**

- Marshall - limite supérieure des sanctions
- Dansk Industri - écart par rapport à la jurisprudence existante (par exemple, indemnisation trop faible du préjudice moral).

### **Les limites de l'interprétation judiciaire :**

- Revendications contraignantes des parties
- Camacho - pas de nouvelles sanctions
  - Mais : interprétation créative de la loi



**Merci de votre aimable attention !**

*rozsavolgyi@birosag.hu*

*balint\_rozsavolgyi@yahoo.com*



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