



SANCTIONS ET RECOURS EFFECTIFS DANS LA LÉGISLATION EUROPÉENNE SUR L'ÉGALITÉ DES SEXES

Lilla Farkas, 9 septembre 2022
Farkas.lilla@tatk.elte.hu



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

Une analyse concrète mettant l'accent sur la législation et la pratique hongroises.

Quand la loi est-elle utilisée contre la discrimination sexuelle

?

Femmes,
hommes,
trans

Sanctions

Que veulent les
plaignants ?

Tribunal

Que doivent faire
les juges pour
garantir leur accès
à la justice ?

- Principaux dilemmes :
 - La discrimination est ancrée dans les préjugés et les stéréotypes de la société dans son ensemble et les outils juridiques semblent inefficaces pour y remédier.
 - La discrimination est structurelle et institutionnelle, or les procédures tendent à se concentrer sur des incidents et des plaignants individuels.
 - La loi manque de moyens pour empêcher la discrimination de se reproduire
- Questions en suspens :
 - existence/montant des dommages non pécuniers,
 - dissuasion,
 - comment éviter le nivellement par le bas
- Que veulent les plaignants ?
 - Objectifs individuels : reconnaissance du préjudice, excuses, indemnisation,
 - Changement structurel : (ne pas) changer les pratiques de travail (NB : les hommes contestent les discriminations positives), dissuasion de futurs actes répréhensibles.

Avez-vous rencontré des difficultés pour sanctionner la discrimination sexuelle ?

Dans quelle mesure votre législation et vos pratiques nationales sont-elles conformes aux normes de l'UE en matière de sanctions et de voies de recours ?

Entièrement, largement, partiellement, pas du tout ?

Quelles sont ces normes ?

- "Pour l'application de sanctions effectives, proportionnelles et dissuasives, le demandeur a intérêt à soumettre l'affaire à un tribunal (au lieu de, ou après, la procédure auprès de l'organisme pour l'égalité de traitement). La législation anti-discrimination hongroise fait qu'il est plutôt difficile et long pour les femmes de demander des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en vertu de la loi sur l'égalité de traitement (à l'exception (1) d'une amende (de 140 à 16 700 euros) ; et (2) de la publication de la décision)."
- Il semble que de nombreux employeurs aient pour pratique immuable de licencier les femmes enceintes dès que la grossesse est signalée à l'employeur pendant la période d'essai. Les employeurs tentent souvent de profiter du fait que le code du travail ne les oblige pas à donner un motif de licenciement pendant une période d'essai. Cependant, la jurisprudence récente des tribunaux nationaux et de l'organisme de promotion de l'égalité de traitement souligne que le motif d'un licenciement ne peut jamais être de nature discriminatoire malgré le fait qu'il n'y ait aucune obligation de justifier un licenciement pendant une période d'essai." Cela indique un changement positif attribuable à la loi anti-discrimination de l'UE.

Quand la loi est-elle utilisée contre la discrimination sexuelle en Hongrie ?

1. Affaires d'égalité salariale
2. Licenciement pour cause de grossesse pendant la période d'essai
3. Harcèlement
4. Violence domestique

- Des cas de harcèlement très médiatisés
- Discours de haine! crimes
- Challenges contre la ségrégation professionnelle
- Contestations par des hommes de mesures de discrimination positive pour les femmes - dernières mesures : Test Achats
- Cas de transgenres s'appuyant sur le sexe comme motif protégé - la liste des motifs protégés est plus large que dans la législation européenne, mais si un renvoi préliminaire est effectué, le motif importe en raison de la base juridique variée dans la législation européenne (différente pour le sexe et l'orientation sexuelle).
- Au début des années 2010, le nombre de plaintes ne précisant pas de motif protégé ou indiquant "tout autre motif" n'a cessé d'augmenter : nécessité d'identifier si le motif est le sexe, nécessité d'identifier les fausses plaintes pour discrimination qui cherchent à bénéficier du renversement de la charge de la preuve.

Quand la loi n'est-elle pas utilisée contre la discrimination sexuelle en Hongrie ?

Le rôle des syndicats, des organisations non gouvernementales, des autorités publiques (par exemple, protection des consommateurs, organisme de promotion de l'égalité) :

Les syndicats ne soutiennent pas les affaires d'égalité salariale à grande échelle (telles que Danfoss, Enderby).

Peu de contestations des consommateurs par rapport à d'autres pays (comme la République tchèque).

EUROPEAN EQUALITY LAW NETWORK

European network of legal experts in gender equality and non-discrimination

tion law András Kádár andras.k.kadar@gmail.com

/ law Lídia Hermina Balogh lidia.balogh@gmail.com



Filter these documents

elopments

[The Commission issues opinion on merging the Equality into the Ombudsman's Office \(102 KB\)](#)

ion expresses concerns regarding certain elements of

Country reports

[Hungary - Country report non-discrimination 2021 \(1.88 MB\)](#)

Transposition and implementation at national level of Council Directive 2000/43 and 2000/78 - State of affairs 1 January 2021

Conformité avec les norms de l'UE concernant les sanctions

1. La législation est-elle conforme ou va-t-elle au-delà des normes européennes ? : sanctions civiles/professionnelles, pénales et administratives.
2. Amélioration de la pratique judiciaire et administrative concernant le montant des dommages et intérêts et des amendes, ainsi que les mesures injonctives imposant des changements structurels/institutionnels.

- Article 12, paragraphe 1, du Code du travail : Dans le cadre des relations de travail, et de la rémunération du travail, le principe de l'égalité de traitement doit être respecté. La réparation des conséquences d'une violation de cette obligation ne doit pas entraîner une violation ou une atteinte aux droits des autres travailleurs.
- Code civil : Section 2:51 : (1) (a) constatation de la discrimination, (b) ordre de mettre fin à la discrimination et de s'en abstenir à l'avenir ; (c) ordre de fournir une réparation adéquate en public ; (d) fin de la discrimination et *in integrum restitutio* ; (e) remise de l'actif financier acquis par discrimination.
- Code civil, section 2:52 : (1) Une personne victime de discrimination peut réclamer une indemnité de grief (sérelemdíj) pour le préjudice non pécunier subi. (2) Les dispositions relatives aux dommages et intérêts s'appliquent, à la différence que le demandeur n'est pas tenu de prouver un autre dommage que celui causé par la discrimination. (3) Le montant est déterminé en une seule fois, en tenant compte de la gravité de la discrimination, du fait qu'elle a été commise en une ou plusieurs fois, du degré de responsabilité, de son impact sur la victime et son environnement.

La loi hongroise va au-delà des norms de l'UE

1. Code du travail : le nivellement par le bas de la rémunération du groupe traité plus favorablement est interdit
2. Code civil : réglementation détaillée des dommages-intérêts non pécuniers, large éventail d'autres sanctions, telles que l'injonction, les excuses...
3. Loi sur l'égalité de traitement (article 17/A) : l'organisme de promotion de l'égalité de traitement dispose d'un large éventail de pouvoirs de sanction similaires à ceux du Code civil + amendes.

- Code du travail, article 82, paragraphe 1 : L'employeur est tenu d'assurer la réparation des dommages résultant de la rupture abusive de la relation de travail. (2) L'indemnité pour perte de revenu payable à l'employé ne peut dépasser douze mois de salaire.
- Ancien article 84 du code civil : "si le montant des dommages et intérêts est insuffisant pour atténuer la gravité du comportement litigieux, le tribunal est également habilité à sanctionner la personne en la condamnant au paiement d'une amende destinée à être utilisée à des fins publiques". Cette amende était payable à l'État. Dans un certain nombre de procès *d'actio popularis*, les tribunaux ont imposé des amendes d'intérêt public.
- Après l'arrêt rendu dans l'affaire Gyöngyöspata, la loi sur l'éducation nationale publique a été modifiée en 2020. L'article 59, paragraphe 4, est désormais rédigé comme suit : "Si l'établissement d'enseignement viole les droits d'un étudiant en matière d'éducation, les dispositions du code civil relatives aux dommages moraux sont appliquées, à la différence que **les dommages moraux sont accordés par le tribunal sous la forme de services d'éducation ou de formation.** Les services d'enseignement ou de formation accordés par le tribunal peuvent être soit fournis, soit achetés par le contrevenant". - objet de l'action

Non-conformité avec les normes de l'UE

1. Dommages et intérêts plafonnés en cas de licenciement discriminatoire
2. Pas de dommages et intérêts pour les représentants des requérants (ex: action collective)
3. Régression depuis la transposition :

A, l'amende d'intérêt public n'est plus disponible en vertu du Code civil de 2013

B, pas d'indemnisation pour la discrimination dans l'enseignement

C, l'indépendance et la performance de l'organisme pour l'égalité se détériorent

- Article 47 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE (ci-après, la « Charte ») : 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. Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable par un tribunal indépendant et impartial, établi préalablement par la loi. Toute personne a la possibilité de se faire conseiller, défendre et représenter. Une aide juridictionnelle est accordée à ceux qui ne disposent pas de ressources suffisantes, dans la mesure où cette aide serait nécessaire pour assurer l'effectivité de l'accès à la justice.
- Article 157 du TFUE - égalité de rémunération et mesures positives, mais aucune disposition sur les recours
- Directive 2004/113/CE - égalité des sexes en matière de biens et de services, articles 8 à 11
- Directive 2006/54/CE (refonte) - directive sur l'égalité de traitement, articles 17 à 20, 25 (les sanctions peuvent comprendre le versement d'une indemnité).

Principes clés, droit primaire et secondaire de l'UE

Les principes :

- efficacité,
- proportionnalité,
- Dissuasion.

- Directive 2006/54/CE Article 18 Les États membres mettent en place ... des mesures ... 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.
- Marshall II (C-271/91) : la fixation d'un plafond d'une indemnisation financière [...] ne saurait constituer par définition une mise en oeuvre correcte de l' article 6 de la directive, étant donné qu' il limite a priori le montant du dédommagement à un niveau qui n' est pas nécessairement conforme à l' exigence d' assurer une égalité de chances effective par une réparation adéquate [...].
- Draehmpaehl, C-180/95 : Le plafond maximal de trois mois de salaire n'est pas adéquat, si le candidat était le plus qualifié. Pourrait être adéquat, si le candidat n'aurait pas obtenu le poste sans discrimination.

Questions en suspens, droit et jurisprudence de l'UE

Plafond maximal de
l'indemnisation

- Une fois la discrimination sexuelle établie, la réparation doit-elle s'effectuer à un niveau supérieur ou inférieur ?
- Le demandeur discriminé a-t-il le droit d'être traité de manière plus avantageuse ?
- - Jonkman (2006), affaire relative à l'égalité de rémunération :
- - Le nivellement par le haut, si les critères déterminant le montant de la rémunération n'ont pas changé, c'est-à-dire qu'une rémunération plus élevée doit être accordée à la ou aux personnes discriminées.
- - Si les conditions ont changé, toutes les orientations sont possibles : augmentation / diminution des salaires pour tous les travailleurs.

Questions en suspens, droit et jurisprudence de l'UE

Le nivellement par le bas : pas d'interdiction absolue

- Feryn C-54/07
- Aucune personne n'a été touchée dans le cas d'espèce (offre d'emploi discriminatoire sur le plan racial), mais des sanctions doivent être imposées.
- Feryn peut être invoqué pour accorder des dommages et intérêts aux représentants des plaignants mais aussi pour imposer des injonctions.
- Les sanctions doivent être efficaces, proportionnelles et dissuasives, même s'il n'y a pas de victime identifiée.
- Propositions de sanctions appropriées :
 - - Constatation d'une discrimination par le tribunal avec publicité dont le coût est supporté par la partie défenderesse.
 - - Injonction d'interdiction - en cas de besoin avec amende
 - - Dommages et intérêts pour l'organisme (pour l'égalité/administratif) qui introduit le recours.

Questions en suspens, droit et jurisprudence de l'UE

Disponibilité/somme des dommages non pécuniaires - toutes les directives anti-discrimination de l'UE comprennent une disposition sur les sanctions et les recours, qui stipulent que les sanctions PEUVENT inclure une compensation.

- La preuve d'une faute du demandeur ne peut être exigée afin de sanctionner la discrimination Decker C-177/88 : La violation de l'interdiction de discrimination doit être sanctionnée de manière à garantir une protection réelle et effective et à avoir un effet dissuasif réel sur l'employeur. En faisant dépendre la constatation de l'infraction sur la preuve d'une faute ou de l'inexistence d'un motif d'exemption, l'effet pratique de ces principes serait considérablement affaibli.
- Proportionnalité ACCEPT C-81/12 : constater une discrimination est insuffisant.
- Arjona Camacho, C-407/14 (préjudice pécunier de 3 000 euros) Les États membres doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer une indemnisation ou une réparation réelle et effective. **L'effet dissuasif ne signifie pas nécessairement que des dommages-intérêts punitifs doivent être prévus.** Les dommages-intérêts punitifs sont possibles, si le concept fait partie du système juridique national.

Quelques indications utiles tirées de la jurisprudence

La preuve d'une faute n'est pas nécessaire pour sanctionner une discrimination

Les sanctions ne peuvent être purement symboliques

Dommages-intérêts punitifs ou autres moyens (connus dans le contexte juridique national) pour rendre les sanctions dissuasives.

- Une indemnisation sans constatation de discrimination ? Braathens Regional Aviation AB, C-30/19
- Contrôle de sécurité supplémentaire pour une personne présumée arabe et/ou musulmane par la compagnie aérienne. La compagnie aérienne était prête à payer une indemnité mais sans admettre une quelconque forme de discrimination.
- 1) Les articles 7 et 15 de la directive 2000/43/CE du Conseil, du 29 juin 2000, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, lus à la lumière de l'article 47 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une législation nationale qui empêche une juridiction saisie d'un recours en indemnité fondé sur une allégation de discrimination prohibée par cette directive d'examiner la demande tendant à faire constater l'existence de cette discrimination, lorsque le défendeur accepte de verser l'indemnité réclamée sans pour autant reconnaître l'existence de ladite discrimination. Il incombe à la juridiction nationale, saisie d'un litige entre particuliers, d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant pour les justiciables de l'article 47 de la charte des droits fondamentaux en laissant au besoin inappliquée toute disposition contraire de la législation nationale.

2023. 02. 28.

Pouvez-vous rendre un jugement sans constat de discrimination ?

Non, vous devez d'abord établir un fondement juridique et ensuite ordonner une sanction.

- Le droit européen n'exige pas des régimes nationaux qu'ils offrent de nouveaux recours juridiques, mais il convient de garantir l'équivalence des recours offerts par le droit européen et le droit national, ainsi que l'applicabilité pratique des droits découlant du droit européen.
- La CJCE considère que l'efficacité du recours juridique est de la plus haute importance dans les affaires de discrimination sexuelle. Elle a exigé des tribunaux nationaux qu'ils ignorent les éléments de législation (dispositions de fond et de procédure) qui limitaient la capacité de la requérante à faire valoir sa demande. Cela s'appliquait au principe de l'enrichissement sans cause dans l'affaire Cotter, à la limite supérieure des dommages-intérêts dans l'affaire Marshall II et au délai pour intenter une action en justice dans l'affaire Emmott.
- Selon Craig et De Búrca, la doctrine dominante est que la CEJ attend des tribunaux nationaux qu'ils analysent la règle juridique nationale limitative relative à l'affaire sous l'angle de la proportionnalité, et qu'ils ignorent toute disposition de ce type si nécessaire pour garantir l'application du droit communautaire.

Que peuvent faire les juges pour garantir l'accès à la justice ?

Interpréter le droit national à la lumière du droit européen

Non application du droit national

Renvoi préjudiciel/contestation constitutionnelle sur des questions relatives aux sanctions et aux réparations

Quelle puissance utiliser ?

1. Dommages et intérêts plafonnés pour licenciement discriminatoire - interprétation, renvoi
2. Pas de dommages-intérêts pour les représentants des demandeurs - interprétation, renvoi
3. Régression depuis la transposition :
 - A, l'amende d'intérêt public n'est plus disponible en vertu du Code civil 2013 - saisine
 - B, pas d'indemnisation pour discrimination dans l'éducation - non application de la loi sur l'enseignement public et décision en vertu du code civil ou renvoi, par exemple dans un cas de harcèlement à l'encontre d'étudiants féminins/trans.
 - C, l'indépendance et la performance de l'organisme de promotion de l'égalité de traitement se détériorent - longueur des procédures, détérioration de la qualité des décisions, moins de constatations de discrimination, la plupart pouvant être traitées dans le cadre de la procédure de conciliation.

Défis pour les juges hongrois dans les affaires de discrimination sexuelle

Interpréter le droit national à la lumière du droit européen

Non application du droit national

Renvoi préjudiciel/contestation constitutionnelle sur des questions relatives aux sanctions et aux réparations

Merci de votre attention !

- Laissez-vous inspirer par des jugements révolutionnaires, comme ceux-ci :
 - arrêt n° 27.P.20.939/2020/44 du 4 octobre 2021, ERRC c. Ministère des Capacités Humaines, [083-HU-ND-2021-1st instance judgment removal of romani children \(equalitylaw.eu\)](#)
 - SOS Racisme et FGBT contre Adecco, dommages et intérêts dans le cadre d'une action collective, [FLASH REPORT \(equalitylaw.eu\)](#)
 - 12 plaignants (mères s'occupant d'enfants gravement handicapés à domicile) contre le ministère des Capacités humaines, [Megnyertük az otthongondozó anyák és gyermekeik perét az állam ellen | TASZ HUF 5 millions par personne + ordre de loger les plaignants.](#)