

## *Voies de recours et sanctions en cas de discrimination*

le 23 février 2015 – ERA Academy of European Law

**Me François MOYSE – Avocat à la Cour  
Luxembourg**

DSM Di Stefano Moyses  
[www.dsmlegal.com](http://www.dsmlegal.com)

1

## SOMMAIRE

- I. Le cadre général de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes (renvoi)**
- II. Les textes de base relatifs aux voies de recours et sanctions**
- III. Les voies de recours contre la discrimination**
- IV. Les sanctions en cas de discrimination**

2

## I. Le cadre général de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes (renvoi)

### A. DROIT PRIMAIRE

#### 1. TRAITE SUR LE FONCTIONNEMENT DE L'UNION EUROPEENNE

##### a. Article 8 TFUE (ex art. 3, paragraphe 2 TCE):

« Pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes ».

##### b. Article 10 TFUE:

« Dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union cherche à combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ».

3

##### c. Article 157 TFUE (ex art. 141 TCE)

« Chaque Etat membre assure 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 ».

Y compris

-maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle

4

## **2. CHARTE DES DROITS FONDAMENTAUX**

**a. Article 20** = principe d'égalité:

« *Toutes les personnes sont égales en droit* ».

**b. Article 21** = principe de non-discrimination:

« *1. Est interdite, **toute discrimination fondée notamment sur le sexe**, ...*

**c. Article 23** = principe d'égalité entre hommes et femmes:

« ***L'égalité entre hommes et femmes** doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération. Le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté ».*

5

## **CHARTRE DES DROITS FONDAMENTAUX (suite)**

**d. Article 47** = droit à un recours effectif et à accéder à un tribunal impartial:

« *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 chapitre [...] ».*

6

**B. DROIT DERIVE**

Directive 2000/43/CE dite « race »

et

Directive 2000/78/CE dite « emploi »

=> Absence de référence à la discrimination fondée sur le genre/sexe.

7

**II. Textes de référence en matière de voies de recours et de sanctions (sexe):**

- **Directive 2004/113/CE du 13 décembre 2004** mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services
- **Directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006** relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre homme et femme en matière d'emploi et de travail (refonte)

8

## II. Textes de référence en matière de voies de recours et de sanctions (sexe-suite):

- **Directive 2010/41/UE du 7 juillet 2010** concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante
- **Directive 79/7/CEE du 9 décembre 1978** relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale

9

### A. Défense des droits

(article 17 Dir. Refonte; art. 8§1 2004/113/CE; Art. 9, Dir. 2010/41/UE )

Les Etats membres doivent veiller à rendre **accessibles** des **procédures judiciaires** à toutes les personnes s'estimant lésées par la non-application du principe d'égalité de traitement.

- Les Etats membres doivent également veiller à ce que les **associations/organisations**/autres entités juridiques puissent engager toute procédure au nom ou à l'appui du plaignant.

But: soutien victime ou action dans l'intérêt public

10

## B. Indemnisation et réparation

Article 18 Dir. Refonte; art. 8§2-3 Dir. 2004/113/CE; Art. 10 Dir. 2010/41/UE

- Les Etats membres doivent introduire dans leur ordre juridique interne les **mesures nécessaires** afin que le **préjudice** subi soit **effectivement réparé**.
- La réparation/indemnisation doit se faire de manière **dissuasive** et **proportionnée** par rapport au préjudice subi.
- En principe **pas de plafond** maximal.

Exception: si le seul dommage subi est le refus de prendre en considération la demande d'emploi.

11

## C. Charge de la preuve

Art. 19 Dir. Refonte; art. 9 Dir. 2004/113/CE;

- Pas de renversement mais un aménagement de la **charge de la preuve**.
- La personne s'estimant lésée doit établir des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination;
- Il incombe alors à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

12

## D. Protection contre les rétorsions

Art. 24 Dir. refonte, art. 10 Dir. 2004/113/CE

- **mesures nécessaires** (prévues par la législation et/ou les pratiques nationales), pour protéger les travailleurs, y compris leurs représentants
- contre tout **licenciement**
- ou tout autre **traitement défavorable** par l'employeur
- **en réaction à une plainte** de l'entreprise **ou à une action en justice** visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement

13

## III. Les voies de recours

- La conciliation  
(délégués du personnel, délégué à l'égalité...)
- La médiation (conventionnelle ou judiciaire)
- Organisme pour l'Égalité de Traitement
- Ombudsman / Médiateur de l'Etat
- Les recours judiciaires:
  - Procédure pénale / administrative
  - Procédure civile / tribunaux du travail

14

## L'accès aux procédures judiciaires: précisions jurisprudentielles (1)

**Affaire C-185/97, Belinda Jane Coote / Granada Hospitality Ltd:** *les législations nationales des Etats membres doivent assurer la même protection juridictionnelle après les relations de travail lorsque l'employeur refuse de fournir des références en réaction à une action en justice introduite en vue de faire respecter le principe d'égalité.*

15

## L'accès aux procédures judiciaires: précisions jurisprudentielles (2)

**Affaire C-222/84, Johnston / Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary:** *est contraire à l'article 6 de la directive 76/207 (repris dans la directive refonte) la valeur de preuve irréfragable conférée par une disposition de droit interne à la présentation d'un certificat attestant que les conditions d'une dérogation au principe d'égalité sont remplies aux fins de protection de la sécurité publique, étant donné qu'une telle disposition conduirait à ce que l'autorité compétente puisse priver le particulier de toute possibilité d'invoquer devant le juge national les droits lui reconnus par la directive.*

16

## L'accès aux procédures judiciaires: précisions jurisprudentielles (3)

### Affaire C-231/06, Jonkman:

« Lorsqu'une discrimination contraire au droit communautaire a été constatée, aussi longtemps que des mesures rétablissant l'égalité de traitement n'ont pas été adoptées, le juge national est tenu d'écarter toute disposition nationale discriminatoire, sans qu'il ait à demander ou à attendre l'élimination préalable de celle-ci par le législateur, et d'appliquer aux membres du groupe défavorisé le même régime que celui dont bénéficient les personnes de l'autre catégorie ».

17

## IV. Les sanctions en cas de discrimination

### Art. 25 Dir. refonte, art. 14 Dir. 2004/113/CE

- Les **Etats** membres déterminent le **régime** des sanctions applicables.
- Toute **mesure nécessaire** pour assurer l'application de ces sanctions.
- Sanctions peuvent comprendre le **versement d'indemnités**.
- **Pas de sanction-type** imposée par la directive.

18

#### IV. Les sanctions en cas de discrimination

- En principe pas seulement sanction pure, mais englobent des recours pour offrir réparation et aide aux victimes de discrimination
- Affaire ACCEPT C-81/12 §61 : responsabilité des Etats quant aux sanctions confirmée par rapport à l'article 17 de la Directive 2000/78
- Une sanction purement symbolique n'est pas compatible avec transposition correcte de la directive
- Focus des sanctions :
  - Sanctions civiles : violation de droits personnels
  - Sanctions pénales ou administratives : plutôt réglementation par rapport à l'intérêt général

19

#### IV. Les sanctions en cas de discrimination

##### Caractéristiques (cumulatives) des sanctions (3):

Cette exigence devrait valoir pour chaque sanction prise individuellement (ACCEPT)

- **Effectives:** *entraîner des conséquences légales*

Effectivité : voir leur impact. Monitoring absent réduit effectivité ainsi que seule appréciation des juges.

- **Proportionnées:** *adaptation de la sanction à la violation*
- **Dissuasives:** *de nature à éviter nouvelle discrimination*

Exemple jurisprudentiel : C-177/88 Dekker c/ Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (ne pas devoir prouver faute adverse)

20

## Typologie de sanctions (1)

### Civiles :

- But : mettre fin à discrimination
- Source légale:
  - législation générale sur responsabilité civile, législation spécifique sur discrimination
  - code du travail, lois sur le handicap ou lois sur la protection des consommateurs

21

## Typologie de sanctions (2)

### Pénales/administratives

- But : répression et éduquer le public
  - mais souvent limitées par peu de victimes/structures ayant qualité pour agir ou manque de répondant des autorités
- Luxembourg: magistrat en charge au parquet
- Administratives : souvent seulement travail/emploi, parfois amendes par organisme (efficacité moindre que tribunal)

### Sanctions non pécuniaires:

- Tendent à provoquer changements systémiques et éduquer le public (prévention, raise awareness)
- Cf FERYN §39
- Ex: les tribunaux au Royaume-Uni et en Irlande peuvent ordonner l'adoption de politiques contre discrimination ou imposer formation en la matière

22

## Exemples de sanctions

- dommages et intérêts: matériel et moral, y compris perte de revenus
- Réintégration dans son poste de travail
- Annulation des clauses contractuelles
- publication journaux: décision ou excuses
- avertissement public
- exercice d'une profession ou activité publique
- interdiction de droits : allocations, droits commerciaux (participation à des foires...), fermeture de lieux commerciaux, suspension d'autorisations ou de permis, interdiction de participer à des marchés publics...
- Injonction, p.ex. présenter un plan pour éliminer les discriminations
- Lettre d'excuses
- confiscation d'objets
- Refus de subsides
- Fermeture d'écoles

23

- **Sanction** doit toutefois être **de nature à assurer une protection juridictionnelle effective et efficace** et en outre avoir un **effet dissuasif** réel à l'égard de l'employeur :  
*« Une législation nationale limitant les droits à réparation des personnes ayant fait l'objet d'une discrimination dans l'accès à l'emploi à une indemnisation purement symbolique, comme par exemple le remboursement des frais occasionnés par leur candidature, ne serait pas conforme aux exigences d'une transposition efficace de la directive »* (Affaire C-14/83, von Colson et Kamann / Land Nordrhein-Westfalen).
- **Concernant le plafonnement de l'indemnisation:**  
*« La fixation d'un plafond [...] ne saurait constituer par définition une mise en œuvre correcte 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 chance effective par une réparation adéquate du préjudice subi du fait d'un licenciement discriminatoire »* (Affaire C-271/91, Marshall / Southampton and South West Area Health Authority II).

24

#### IV. Les sanctions en cas de discrimination

- Affaire CJUE: C-588/12 du 27 février 2014, Lyreco Belgium NV contre Sophie Rogiers

*La clause 2, point 4, de l'accord-cadre sur le congé parental, conclu le 14 décembre 1995, qui figure en annexe de la directive 96/34/CE du Conseil, du 3 juin 1996, concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, telle que modifiée par la directive 97/75/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, lue à la lumière tant des objectifs poursuivis par cet accord-cadre que du point 6 de la même clause, doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à ce que **l'indemnité forfaitaire de protection** due à un travailleur bénéficiant d'un congé parental à temps partiel, en cas de résiliation unilatérale par l'employeur, sans motif grave ou suffisant, du contrat de ce travailleur qui a été engagé à durée indéterminée et à temps plein, soit déterminée sur la base de la rémunération réduite perçue par ce dernier à la date de son licenciement.*

25

#### Affaire ACCEPT

- orientation sexuelle: mais solution applicable *mutatis mutandis* au genre
- Roumanie, club de football, déclaration orale
- Sanctions par tribunal ou organisme : décision si infraction administrative et donc amende ou admonestation écrite (par application de loi générale sur sanctions administratives)
- Organisme faisait des recommandations, or pas prévu par la loi et pratique sanctionnée par Cour de cassation
- Interdiction de sanctionner après délai de 6 mois après les faits
- En fait, associations n'ont pas accès aux tribunaux et donc ne peuvent demander des dommages et Intérêts

26

## Affaire ACCEPT

- CJUE : les sanctions doivent permettre à une association d'intervenir réellement , même s'il n'y a pas de victime identifiable
- donc approche plus générale qu'individuelle, proactive
- Il y a 2 défauts du système:
  1. Les sanctions symboliques ne sont pas suffisantes
  2. Les 3 critères doivent être respectés pour chaque sanction : l'action en dommages et intérêts n'est pas suffisante
- Proportionnalité : veut dire que sanctions doivent être en relation avec la gravité de la violation surtout pour obtenir un véritable effet dissuasif
- Principe d'équivalence : veut dire que les sanctions nationales ne doivent pas être moins effectives que les critères du droit européen