



Funded by
the European Union

Application de la législation européenne anti-discrimination de l'UE

Séminaire destiné aux praticiens du droit

Tallinn, 25-26 septembre 2025

Prouver la discrimination

Romanița IORDACHE

reiordache@gmail.com

Prouver la discrimination

- Pourquoi avons-nous besoin d'une règle différente en matière de probation ?
- Que signifie le transfert de la charge de la preuve (CdP) ?
- Que signifie le transfert/partage de la CdP?
 - Pour la discrimination directe
 - Pour la discrimination indirecte
 - Pour le harcèlement (?)
- Quel type de preuve ? – défis pratiques
- Points clés à retenir sur la CdP

Pourquoi la CdP est-elle pertinente dans les cas de discrimination ?

- Avant l'adoption des directives sur l'égalité, jurisprudence (*Danfoss*, affaire C-109/89 et *Enderby*, C-127/92) → principe de *protection effective*

„18. dans une situation de discrimination apparente, c'est à l'employeur de démontrer qu'il existe des raisons objectives à la différence de rémunération constatée. En effet, les travailleurs seraient privés du moyen de faire respecter le principe de l'égalité des rémunérations devant la juridiction nationale si la présentation d'éléments permettant de révéler une discrimination apparente n'avait pas pour effet d'imposer à l'employeur la charge de prouver que la différence de rémunération n'est pas, en réalité, discriminatoire.”
- Codifié dans des dispositions identiques : article 8 de la directive 2000/43/CE, article 10 de la directive 2000/78/CE et article 19, paragraphe 1, de la directive refondue 2006/54 sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

Que signifie « CdP » dans les affaires de discrimination ?

De

Onus probandi incumbit ei qui dicit, non ei qui negat

nous arrivons à :

l'article 8 de la directive 2000/43/CE et l'article 10 de la directive 2000/78/CE ... et la directive refondue 2002/54

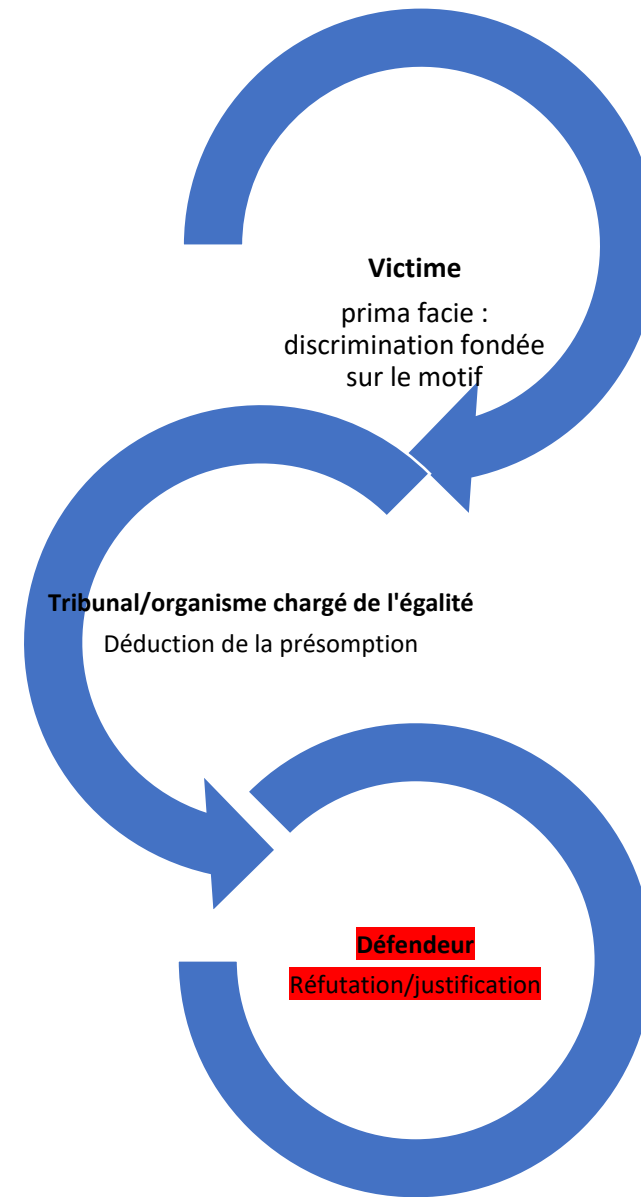
1. Les États membres prennent les mesures nécessaires, conformément à leur système judiciaire, afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, **des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte**, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

2. Le paragraphe 1 ne fait pas obstacle à l'adoption par les États membres de règles de la preuve plus favorables aux plaignants.

...5. Les États membres peuvent ne pas appliquer le paragraphe 1 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance compétente. »

Qu'implique SHIFT/SHARE ?

1. Plaignant : **doit établir une présomption de discrimination** – doit établir **des faits** permettant **de présumer** qu'il y a eu discrimination directe ou indirecte
2. Tribunal ou organisme national chargé de l'égalité : **tire une conclusion de discrimination** et transfère la charge de la preuve
3. Défendeur : **doit réfuter la présomption** – prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination ou que celle-ci était justifiée au regard des exigences strictes du droit de l'Union européenne



CdP pour les cas de discrimination directe*

(*discrimination par injonction, par déclaration, par association, par harcèlement)

Qui fait quoi ?	Le plaignant	Le défendeur/l'intimé
Différenciation – traitement moins favorable (dans une situation comparable) : est, était ou serait	V (prima facie)	← Défense contre une plainte pour traitement défavorable différent
Motif protégé et lien de causalité entre le traitement défavorable et la caractéristique protégée	V (prima facie)	← Défense contre l'existence d'un motif protégé ← Défense contre le lien entre le traitement et le motif protégé
Droit affecté	V (prima facie)	← Aucun droit ni exception légitime
	Le juge ou la NEB peut faire une déduction/présumer qu'il y a discrimination	
Justification (raisons objectives légitimes ou autres facteurs neutres) !!!	→ Contre-réfutation concernant la validité de la justification	V en tant qu'obligation
		Présomption confirmée → constatation de discrimination

CdP pour discrimination indirecte

- L'impact différentiel peut également être prouvé à l'aide de données statistiques – *Bilka-Kaufhaus*, C-170/84
- Il n'est pas nécessaire de prouver « dans la pratique » l'existence d'un désavantage particulier. Il suffit de démontrer que la mesure est susceptible d'avoir un effet négatif (*O'Flynn*, C-237/94, par. 21).
- Le défendeur devra démontrer qu'une « disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une race ou d'une origine ethnique donnée, est constitutif d'une discrimination indirecte, et partant interdit, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires ». L'objectif légitime en soi doit être prouvé et ne doit pas être lié à la discrimination (*Chez RB*, C-83/14 par. 111).

CdP pour les cas de harcèlement

- AUCUNE DISPOSITION SPÉCIFIQUE DANS LES DIRECTIVES... MAIS DANS LA LÉGISLATION NATIONALE
- La victime présente des faits concernant un comportement indésirable, offensant ou dégradant (généralement inacceptable) lié à un motif protégé
- Clé : dignité humaine → pas besoin de comparateurs
- Il n'y a pas de justification et l'intention ne devrait pas être prise en compte
- Le défendeur peut démontrer que :
 - ✓ Il n'y a pas eu de comportement allégué
 - ✓ Le comportement était souhaité par la victime
 - ✓ La conduite était légitime

Quel type de preuves ? Défis pratiques et mises en garde pour les tribunaux nationaux

- Documents détenus par le défendeur - *Kelly*, C-104/10 et *Meister*, C 415/10
- Déclarations – acte de parole – *Firma Feryn*, C-54/07 et *ACCEPT*, C-81/12
- Données statistiques – *Danfoss* et *Enderbery*, + considérants 15 des directives 43/200/CE et 78/2000/CE
- Enregistrement vidéo et audio
- Test de situation ou abus de droit ? - *Nils-Johannes Kratzer c. R+V Allgemeine Versicherung AG*, C-423/15
- Problèmes liés à la divulgation ! - *Kelly*, C-104/10 > pas de droit à la divulgation
- *Meister* : « ... **il convient de veiller à ce que le refus de divulgation par le défendeur ne compromette pas la réalisation des objectifs poursuivis par les directives 2000/43, 2000/78 et 2006/54.** »
- *Nils-Johannes Kratzer*, C-423/15, point 37 : « Le droit de l'Union ne saurait être invoqué à des fins abusives ou frauduleuses. »

Points clés à retenir sur la CdP :

- Cela implique un rôle proactif pour la victime, le défendeur, le tribunal et l'organisme chargé de l'égalité en allégeant la charge de la preuve qui pèse sur le demandeur – simple présomption.
- Il s'applique aux procédures judiciaires et administratives, MAIS pas aux procédures pénales.
- Objectif : protection efficace de la victime → cela ne doit pas être trop contraignant
- Les États membres peuvent adopter des règles plus favorables aux plaignants.
- La discrimination fondée sur des motifs spécifiques ne peut être justifiée que dans des conditions limitées (à lire en conjonction avec la jurisprudence de la CEDH).
- L'intention du défendeur n'est pas pertinente en droit de l'Union européenne
- **MAIS POUR ... (SEXE, RACE, RELIGION, HANDICAP, ÂGE, ORIENTATION SEXUELLE) ... cela se serait-il produit ?**



Sources suggérées

<https://www.equalitylaw.eu/downloads/1076-burden-of-proof-en>



**Reversing the burden of proof:
Practical dilemmas
at the European and national level**