

СЪД НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SODNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



EUROPOS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS
AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-GUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
CURTEA DE JUSTIȚIE A COMUNITĂȚILOR EUROPENE
SÚDNY DVOR EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Presse et Information

COMMUNiqué DE PRESSE n° 50/08

10 juillet 2008

Arrêt de la Cour dans l'affaire C-54/07

Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding / Firma Feryn N.V.

LES DÉCLARATIONS PUBLIQUES PAR LESQUELLES UN EMPLOYEUR FAIT SAVOIR QU'IL NE RECRUTE PAS DE SALARIÉS D'UNE CERTAINE ORIGINE ETHNIQUE CONSTITUENT UNE DISCRIMINATION DIRECTE

L'absence de plaignant identifiable ne permet pas de conclure à l'absence de toute discrimination directe.

La directive 2000/43/CE¹ a pour objectif d'établir un cadre pour lutter contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement. La législation belge a ouvert la possibilité au Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme, organisme chargé de promouvoir l'égalité de traitement en Belgique, d'agir en justice lorsqu'il existe ou pourrait exister une discrimination, même en l'absence d'un plaignant identifiable.

La société Feryn est spécialisée dans l'installation de portes de garage. Le Centre a demandé aux juridictions du travail belges de constater que Feryn appliquait une politique discriminatoire à l'embauche. Il se fonde sur les déclarations publiques du directeur de cette entreprise selon lesquelles, en substance, son entreprise cherchait à recruter des installateurs, mais qu'elle ne pouvait embaucher des salariés d'une certaine origine ethnique ("allochtones") en raison des réticences de la clientèle à leur donner accès, le temps des travaux, à leur domicile privé.

En substance se pose à la Cour la question de savoir si de telles déclarations faites par un employeur dans le cadre d'un processus de recrutement sont constitutives de discrimination, en l'absence de plaignant identifiable qui s'estimerait victime de cette discrimination.

La Cour, rappelant l'objectif de la directive, estime que **l'absence de plaignant identifiable ne permet pas de conclure à l'absence de toute discrimination directe** au sens de la directive. En effet, la promotion d'un marché du travail favorable à l'insertion sociale, serait difficilement atteinte si elle se limitait aux seules hypothèses où un candidat malheureux à un emploi, intenterait des poursuites à l'encontre de l'employeur sur base d'une discrimination. En outre, de telles

¹ 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 (JO L 180, p. 22).

déclarations sont de nature à dissuader sérieusement certains candidats à déposer leur candidature. Elles **constituent ainsi une discrimination directe à l'embauche au sens de la directive**.

La Cour se prononce ensuite sur la question du **renversement de la charge de la preuve** dans une situation dans laquelle l'existence d'une politique d'embauche discriminatoire est alléguée par référence à des propos tenus publiquement par un employeur au sujet de sa politique de recrutement. Elle constate qu'il incombe en effet à l'employeur d'apporter la preuve qu'il n'a pas violé le principe de l'égalité de traitement. Il appartiendra ensuite à la juridiction de renvoi de vérifier si les faits reprochés sont établis et d'apprécier si les éléments apportés au soutien des affirmations dudit employeur selon lesquelles il n'a pas violé le principe d'égalité de traitement sont suffisants. La Cour poursuit en affirmant que **les déclarations publiques par lesquelles un employeur fait savoir que, dans le cadre de sa politique de recrutement, il n'embauchera pas de salariés ayant une certaine origine ethnique ou raciale, suffisent à présumer, au sens de la directive, l'existence d'une politique d'embauche directement discriminatoire**.

Enfin, la Cour se prononce sur la question de savoir **quelles sanctions seraient adaptées à la discrimination à l'embauche** telle que celle en cause. La directive exige que les États membres prévoient des **sanctions effectives, proportionnées et dissuasives, également lorsqu'il n'y a pas de victime identifiable**. La Cour énonce ainsi que celles-ci peuvent consister, notamment, dans le constat de la discrimination par la juridiction compétente, assorti du degré de publicité adéquat; ou dans l'injonction faite à l'employeur de cesser la pratique discriminatoire, ou encore consister dans l'octroi de dommages et intérêts à l'organisme qui a mené la procédure.

Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas la Cour de justice.

Langues disponibles: ES, CS, DE, EL, EN, FR, IT, HU, NL, PL, PT, SK, SL

Le texte intégral de l'arrêt se trouve sur le site Internet de la Cour

<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=FR&Submit=rechercher&numaff=C-54/07>

Généralement il peut être consulté à partir de 12 heures CET le jour du prononcé.

Pour de plus amples informations, veuillez contacter Mme Marie-Christine Lecerf

Tél : (00352) 4303 3205 - Fax : (00352) 4303 3034