

NOTE AUX SYNDICATS

Note : 25NSY0211

Diffusion : SDK/DISCRIBF/DSC/SF

Auteure : SH

Date : Mardi 04 mars 2023

DISCRI – Discrimination : la recherche de preuves

Suite à la parution de la note 25NSY0166_DISCRI_Les_Preuves_En_matière_De_Discrimination concernant les preuves en matière de discrimination, des interrogations nous ont été soumises.

En effet, les preuves en matière de discrimination sont parfois difficiles à obtenir car certaines sont détenues par l'employeur.

Sur ce sujet, nous pouvons cependant nous appuyer sur deux documents intéressants :

- La décision cadre de la défenseure des droits (conditions d'accès à la preuve de la discrimination en matière civile)
- Un arrêt de la cour de cassation du 5 février 2025 concernant une affaire de preuves en matière de discrimination.

La décision cadre du défenseur des droits

La décision-cadre de la Défenseure des droits (n°2022-139, 31 août 2022) porte sur les conditions d'accès à la preuve de la discrimination en matière civile.

La Défenseure des droits est une autorité administrative indépendante chargée de lutter contre les discriminations.

Elle constate des **difficultés d'accès à la preuve pour les victimes de discrimination**, ce qui entrave leur droit à faire reconnaître la discrimination et à obtenir réparation.

L'objectif de cette décision-cadre est de rappeler que **l'accès à la preuve est essentiel** pour garantir l'effectivité du droit à la non-discrimination.

Voici un résumé des points clés :

1. Les difficultés d'accès à la preuve

La loi prévoit un **aménagement de la charge de la preuve** : si un plaignant apporte des éléments laissant présumer une discrimination, c'est à l'employeur de prouver que ses décisions reposent sur des critères objectifs.

Cependant, dans les faits, cet accès à la preuve est difficile, car les éléments de preuve sont souvent détenus par l'employeur.

Différentes formes de discrimination sont évoquées :

- Directe (traitement défavorable basé sur un critère interdit comme l'origine, le sexe, l'âge, etc.).
- Indirecte (pratique apparemment neutre mais désavantageant un groupe).

Des indices peuvent permettre d'établir une **présomption de discrimination** : absence d'augmentation salariale, ségrégation professionnelle, déclarations publiques discriminatoires, données statistiques, testing, etc.

2. Le rôle du juge dans l'accès à la preuve

Le juge joue un rôle clé pour garantir l'accès à la preuve et doit adopter une approche active :

- Il peut ordonner des mesures d'instruction pour obtenir des documents de l'employeur (fiches de paie, CV, etc.).
- Il doit veiller à l'égalité des armes entre les parties et éviter que l'absence de documents empêche la reconnaissance d'une discrimination.

La jurisprudence reconnaît que l'accès aux documents est essentiel pour établir une discrimination, notamment via l'article 145 du Code de procédure civile.

3. Prescription des actions en discrimination

Depuis 2008, le délai de prescription des actions en réparation d'une discrimination est de 5 ans à partir du moment où la discrimination est révélée (et non pas à partir du fait lui-même).

La prescription est suspendue si le salarié ne dispose pas d'informations suffisantes pour établir la discrimination.

4. Droit à la réparation intégrale

Les victimes doivent obtenir une réparation complète du préjudice subi, qui inclut :

- Une indemnisation couvrant toute la durée de la discrimination.
- Une éventuelle reconstitution de carrière.
- Des mesures ayant un effet dissuasif pour éviter la répétition des pratiques discriminatoires.

5. Recommandations finales

La Défenseure des droits appelle tous les acteurs (juges, employeurs, avocats, etc.) à garantir l'accès aux preuves en matière de discrimination.

Cette décision-cadre vise à aider les victimes à mieux défendre leurs droits et à améliorer l'application des règles existantes.

Ce document souligne les obstacles que rencontrent les victimes de discrimination pour prouver leur situation et appelle à un meilleur accès aux preuves devant les juridictions. Le juge a un rôle central dans cette démarche pour assurer l'égalité des armes et garantir la justice.

Décision de la Cour de cassation du 5 février 2025

La Cour de cassation, dans cette décision du 5 février 2025 (n°23-15.776), traite d'une affaire de discrimination.

L'affaire concerne un salarié qui estime avoir été victime d'une discrimination en raison de son origine dans l'évolution de sa carrière au sein de son entreprise.

Il invoque l'absence de promotion et une inégalité de traitement par rapport à d'autres collègues ayant un profil similaire.

Points clés de la décision :

- Charge de la preuve : La Cour rappelle que lorsque le salarié apporte des éléments laissant supposer une discrimination, il revient à l'employeur de prouver que les décisions contestées reposent sur des motifs objectifs et étrangers à toute discrimination.
- Critères de discrimination : La Cour souligne que l'origine du salarié peut constituer un motif de discrimination prohibé, et qu'un écart injustifié dans le traitement des employés peut être une preuve de discrimination indirecte.
- Conséquences : L'affaire est renvoyée pour réexamen afin de vérifier si l'entreprise a effectivement justifié objectivement l'absence de promotion du salarié.

En résumé, la Cour de cassation adopte une position stricte sur la discrimination, réaffirmant que l'employeur doit justifier objectivement toute différence de traitement entre ses employés.

La Cour de cassation ne juge pas sur le fond de l'affaire (elle ne dit pas si oui ou non il y a eu discrimination), mais elle estime que la cour d'appel a mal appliqué la loi et demande un nouvel examen. La prochaine cour d'appel devra donc réévaluer les faits en respectant les principes rappelés par la Cour de cassation.

La défenseure des droits met en lumière les difficultés des victimes de discrimination à prouver leur situation et souligne le rôle central du juge exigeant ainsi des employeurs qu'ils justifient objectivement toute différence de traitement afin de garantir l'égalité des armes et l'accès à la justice.

ANNEXES

- 25NSY0211A_DISCRI_Discrimination_Et_Recherche_Des_Preuves_Décision_DDD
- 25NSY0211B_DISCRI_Discrimination_Et_Recherche_Des_Preuves_Cour_Cassation

CONTACTS

- Franck HERRMANN – Secrétaire National – fherrmann@f3c.cfdt.fr
- Stève DUPUIS – Secrétaire Fédéral – sdupuis@f3c.cfdt.fr
- Stéphanie HARCHÉ – Secrétaire Fédérale Discriminations – sharche@f3c.cfdt.fr
- Céline CABRERA – Assistante – ccabrera@f3c.cfdt.fr