Égalité homme-femme, discrimination fondée sur le sexe: charge de la preuve

1996/0196(SYN) - 15/12/1997 - Acte final

OBJECTIF : la directive vise à renverser la charge de la preuve en cas de discrimination fondée sur le sexe, ce qui signifie qu'en cas de présomption de discrimination, il incomberait à l'employeur de prouver le contraire. MESURE DE LA COMMUNAUTE : Directive 97/80/CE du Conseil relative à la charge de la preuve dans le cas de discrimination fondée sur le sexe. CONTENU : la présente directive vise à renforcer l'efficacité des mesures nationales qui permettent à toute personne s'estimant lésée par la non-application à son égard du principe de l'égalité de traitement de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle. Dans l'application des principes établis par cette dernière, il est dûment tenu compte des spécificités des systèmes juridiques des Etats membres. La directive est applicable en cas de discrimination directe ou indirecte. Aux fins de l'application de la directive, on se trouve en présence d'une discrimination indirecte "lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre affecte une proportion nettement plus élevée de personnes d'un sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit approprié(e) et nécessaire et ne puisse être justifié(e) par des facteurs objectifs indépendants du sexe des intéressés". En particulier, la directive s'applique : 1) aux situations couvertes par l'article 119 du traité des Communautés et par les directives concernant l'égalité des rémunérations et l'accès à l'emploi (directives 75/117/CEE et 76/207/CEE) et, dans la mesure où il y a une discrimination fondée sur le sexe, par les directives concernant la santé et la sécurité des travailleuses enceintes (92/85 /CEE) et le congé parental (96/34/CE) ; 2) dans le cadre d'une procédure civile ou administrative concernant le secteur public ou le secteur privé qui prévoit le recours selon le droit national en application des dispositions visées au point 1. En ce qui concerne la charge de la preuve, la directive établit le système suivant : 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 de l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse (donc à l'employeur) de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement. Il est cependant prévu que, dans certains cas, des Etats membres pourront ne pas se conformer à ce principe en raison de procédures administratives liées à leurs systèmes juridiques internes. En aucun cas, l'application de la présente directive ne pourra justifier une diminution du niveau général de protection des travailleurs dans les domaines couverts par celle-ci. Un rapport est rédigé par la Commission sur l'application de cette directive, 2 ans après sa mise en oeuvre. Celui-ci est transmis au Parlement européen et au Conseil. ENTREE EN VIGUEUR : les Etats membres doivent adopter les mesures nécessaires pour se conformer à la directive pour le 01.01.2001.