



C-54/07 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding contre Firma Feryn NV, arrêt du 10 juillet 2008

Citoyenneté - discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique

La Cour éclaircit la portée de la protection offerte par le droit communautaire à l'encontre des discriminations fondées sur la race ou l'origine ethnique.

La directive 2000/43/CE établit le cadre juridique pour lutter contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. La législation belge de transposition de cette directive a ouvert la possibilité au Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme (Centre) d'agir en justice lorsqu'il existe ou pourrait exister une discrimination, même en l'absence d'un plaignant identifiable.

Suite à des déclarations publiques du directeur de la société Feryn, selon lesquelles son entreprise cherchait à recruter des installateurs mais qu'elle ne pouvait embaucher des «allochtones» en raison des réticences de la clientèle à leur donner accès à leur domicile privé, le Centre a demandé aux juridictions de travail belges de constater que la société Feryn appliquait une politique discriminatoire à l'embauche. Après un premier rejet de la requête par le *Voorzitter van de arbeidsrechtbank te Brussel* (Président du tribunal du travail de Bruxelles), le Centre a saisi en appel l'*Arbeidshof te Brussel* (Cour du travail de Bruxelles), qui a décidé de poser à la Cour de justice des questions préjudicielles sur les notions de discrimination, présomption de discrimination et sanctions au sens de la directive 2000/43/CE.

La Cour constate tout d'abord qu'une discrimination au sens de la directive ne requiert pas nécessairement l'identification d'un plaignant/victime de discrimination. La directive permet en fait que les États membres prévoient le droit pour les associations ayant un intérêt légitime à faire assurer le respect des obligations qu'elle impose par le biais de procédures judiciaires ou administratives, sans agir au nom d'un plaignant déterminé ou en l'absence de plaignant identifiable. **En outre, la Cour souligne que le fait pour un employeur de déclarer publiquement qu'il ne recrutera pas de salariés ayant une certaine origine ethnique ou raciale constitue *per se* une discrimination directe à l'embauche, de telles déclarations étant de nature à dissuader sérieusement certains candidats de déposer leur candidature et, par conséquent, à faire obstacle à leur accès au marché du travail.**

La Cour affirme ensuite qu'une présomption de discrimination peut être constatée si celle-ci est fondée sur des faits, tels que des déclarations laissant présumer une politique d'embauche discriminatoire. Dans un tel cas il incombe à l'employeur d'apporter la preuve qu'il n'a pas violé le principe d'égalité de traitement, ce qu'il peut notamment faire en démontrant que la pratique réelle d'embauche de l'entreprise ne correspond pas à ces déclarations.

Finalement, la Cour relève que les sanctions pour une telle infraction au principe de discrimination – qui doivent être effectives, proportionnées et dissuasives – peuvent consister dans la constatation de la discrimination par la juridiction assortie d'une publicité adéquate ou dans une injonction faite à l'employeur de cesser la pratique discriminatoire assortie le cas échéant d'une astreinte ou encore dans l'octroi de dommages et intérêts à l'organisme qui a mené la procédure.