



La législation de l'Union ne prévoit pas le droit, pour un travailleur alléguant de façon plausible qu'il remplit les conditions énoncées dans un avis de recrutement et dont la candidature n'a pas été retenue, d'accéder à l'information précisant si l'employeur, à l'issue de la procédure de recrutement, a embauché un autre candidat

Toutefois, le refus de tout accès à cette information peut constituer l'un des éléments à prendre en compte dans le cadre de l'établissement des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination

Le droit de l'Union¹ interdit toute discrimination fondée sur le sexe, l'âge et l'origine ethnique notamment dans le cadre d'une procédure de recrutement. Lorsqu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe d'égalité de traitement, elle doit établir, devant une juridiction ou une autre instance compétente, les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. Ensuite, il incombe à la partie adverse de prouver qu'il n'y pas eu violation de ce principe. Les États membres doivent prendre les mesures nécessaires, conformément à leur système judiciaire pour garantir l'application de ce principe.

M^{me} Meister, d'origine russe, est née en 1961. Elle est titulaire d'un diplôme russe d'ingénieur « système » dont l'équivalence avec un diplôme allemand délivré par un établissement d'enseignement professionnel supérieur a été reconnue en Allemagne.

La société Speech Design a publié successivement deux annonces, avec un contenu analogue pour recruter un « développeur de logiciels expérimenté H/F ». M^{me} Meister a répondu à ces deux annonces en se portant candidate. Ses candidatures successives ont été rejetées, sans qu'elle ne soit convoquée à un entretien et sans que l'entreprise ne lui fournisse d'indication quant aux motifs de ce rejet. Estimant qu'elle remplissait les conditions requises pour occuper le poste, elle considère qu'elle a subi un traitement moins favorable que celui d'une autre personne dans une situation similaire, en raison de son sexe, de son âge et de son origine ethnique. Elle a saisi la justice allemande en demandant, d'une part, que Speech Design lui verse une indemnité pour discrimination à l'emploi et, d'autre part, que la société produise le dossier du candidat recruté, ce qui lui permettrait de démontrer qu'elle est plus qualifiée que ce dernier.

Le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne), saisi du litige, demande en substance à la Cour de justice si le droit de l'Union prévoit la possibilité pour un travailleur – qui estime de façon plausible remplir les conditions énoncées dans un avis de recrutement, mais dont la candidature n'a pas été retenue – d'accéder à l'information précisant si l'employeur a embauché un autre candidat et, si tel est le cas, sur la base de quels critères. En outre, la juridiction nationale demande si la circonstance que l'employeur ne communique pas les informations demandées constitue un fait permettant de présumer l'existence de la discrimination alléguée par le travailleur.

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).

Directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L 303, p. 16).

Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (JO L 204, p. 23).

La Cour rappelle, tout d'abord, qu'il appartient à la personne qui s'estime lésée par le non-respect du principe d'égalité de traitement d'établir, dans un premier temps, les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. C'est uniquement dans le cas où cette personne a établi de tels faits qu'il revient à la partie défenderesse, dans un deuxième temps, de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de non-discrimination². Ainsi que la Cour l'a déjà jugé, il appartient notamment à l'instance juridictionnelle nationale d'apprécier conformément au droit national et/ou pratiques nationales, les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination.

La Cour confirme ensuite sa jurisprudence³ selon laquelle le droit de l'Union ne prévoit pas spécifiquement la possibilité pour une personne qui s'estime victime d'une discrimination d'accéder aux informations afin qu'elle soit en mesure d'établir les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. Toutefois, il n'en demeure pas moins qu'il ne saurait être exclu qu'un refus d'information opposé par la partie défenderesse, dans le cadre de l'établissement de tels faits est susceptible de compromettre la réalisation de l'objectif poursuivi et, notamment de priver le droit de l'Union de son effet utile.

La Cour considère que cette jurisprudence est applicable au cas de l'espèce dans la mesure où malgré les évolutions de la législation, le législateur de l'Union n'a pas entendu modifier le régime de la charge de la preuve. Ainsi, il incombe à la juridiction allemande de veiller à ce que le refus d'information de la part de Speech Design ne risque pas de compromettre la réalisation des objectifs poursuivis par le droit de l'Union. Il lui appartient notamment de prendre en compte toutes les circonstances du litige afin de déterminer s'il y a suffisamment d'indices pour que les faits permettant de présumer l'existence d'une telle discrimination soient considérés comme établis. À cet égard, la Cour rappelle que le droit national ou les pratiques nationales des États membres peuvent prévoir que la discrimination peut être établie par tous moyens, y compris sur la base de données statistiques.

Parmi les éléments pouvant être pris en considération figure, notamment, la circonstance que Speech Design semble avoir refusé à M^{me} Meister tout accès à l'information dont elle sollicite la communication. En outre, peuvent également être pris en considération le fait que l'employeur ne conteste pas l'adéquation entre le niveau de qualification de M^{me} Meister et celui mentionné dans l'avis de recrutement et la circonstance que malgré cela, Speech Design ne l'a pas convoquée à l'entretien d'embauche après la publication des deux avis de vacance.

La Cour conclut que **la législation de l'Union doit être interprétée en ce sens qu'elle ne prévoit pas le droit, pour un travailleur alléguant de façon plausible qu'il remplit les conditions énoncées dans un avis de recrutement et dont la candidature n'a pas été retenue, d'accéder à l'information précisant si l'employeur, à l'issue de la procédure de recrutement, a embauché un autre candidat.**

Toutefois, il ne saurait être exclu qu'un **refus de tout accès à l'information de la part d'une partie défenderesse peut constituer l'un des éléments à prendre en compte dans le cadre de l'établissement des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.** Il incombe à la juridiction de renvoi, en prenant en considération toutes les circonstances du litige dont elle est saisie, de vérifier si tel est le cas dans l'affaire en cause.

RAPPEL: Le renvoi préjudiciel permet aux juridictions des États membres, dans le cadre d'un litige dont elles sont saisies, d'interroger la Cour sur l'interprétation du droit de l'Union ou sur la validité d'un acte de l'Union. La Cour ne tranche pas le litige national. Il appartient à la juridiction nationale de résoudre l'affaire conformément à la décision de la Cour. Cette décision lie, de la même manière, les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème similaire.

² Arrêt de la Cour du 21 juillet 2011, Kelly (C-104/10). Dans cet arrêt, la Cour a interprété la directive 97/80/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe (JO 1998, L 14, p. 6) dont les dispositions pertinentes sont quasi-identiques à celles des directives dont l'interprétation est demandée en l'espèce.

³ Arrêt Kelly précité.

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

Le [texte intégral](#) de l'arrêt est publié sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse: Marie-Christine Lecerf ☎ (+352) 4303 3205

Des images du prononcé de l'arrêt sont disponibles sur "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106