

APPEL À PROJETS

« Le principe de non-discrimination à l'épreuve du droit et des institutions chargées de sa mise en œuvre »

- Date limite d'envoi des projets :

4 octobre 2013

- Durée maximum de la recherche

24 mois

- Projets à faire parvenir en

15 exemplaires

Dépôt dans les locaux de la Mission de recherche :

(avant 16 heures)

Mission de Recherche Droit et Justice
2, rue des Cévennes – Bureau C100
75015 Paris

ou

Envoi postal : (cachet de la poste faisant foi)

Mission de Recherche Droit et Justice
Ministère de la Justice – Site Michelet
13 place Vendôme – 75042 Paris cedex 01

Pour toute question scientifique :

Aurélie Binet-Grosclaude (Mission de recherche)

grosclaude@gip-recherche-justice.fr
01 44 77 66 64

Martin Clément (Défenseur des droits)

martin.clement@defenseurdesdroits.fr
01 53 29 22 85

Contacts :

Téléphone : 01 44 77 66 60

Télécopie : 01 44 77 66 70

Courriel : mission@gip-recherche-justice.fr

Site internet : www.gip-recherche-justice.fr

Les textes qui suivent sont des guides de réflexion pour ceux qui, quelle que soit leur discipline, ont l'intention de répondre aux appels à projets. Ils présentent les orientations prioritaires de recherche retenues pour ces thèmes, dans le cadre desquelles une large part d'initiative est laissée aux chercheurs.

Deux documents, à télécharger depuis le site de la Mission (rubrique « présenter un projet ») :

- une note rappelant les modalités de soumission des projets

- une fiche de renseignements administratifs et financiers dûment complétée

doivent nécessairement accompagner toute réponse à ces appels à projets.

LE PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION À L'ÉPREUVE DU DROIT ET DES INSTITUTIONS CHARGÉES DE SA MISE EN ŒUVRE

Le principe de non-discrimination a progressivement émergé dans le droit français, essentiellement sous l'influence des droits communautaire et conventionnel. L'essor de ce principe, dont l'articulation avec celui d'égalité s'avère complexe, a entraîné un certain nombre d'ajustements et de redéfinitions dans un ordre juridique caractérisé par la dualité droit public-droit privé ainsi que des recompositions parmi les institutions chargées de sa mise en œuvre.

L'objet de cet appel à projets est d'en prendre la mesure sous divers angles, notamment :

1. **L'approfondissement de la généalogie** de l'introduction en France du principe de non-discrimination. Cette démarche serait envisageable à partir d'une analyse de sa construction aussi bien en droit public qu'en droit privé, notamment dans ses rapports avec le principe d'égalité. Cette analyse pourrait éventuellement être resserrée autour de certains critères de discrimination (l'origine, le sexe, etc.). Il serait également intéressant d'interroger la liste des discriminations prohibées, en revenant notamment sur les conditions de son élaboration et les raisons de sa composition.

2. **Les juges face au principe de non-discrimination.** Ce deuxième axe de recherche pourrait se focaliser sur la question de l'administration de la preuve et sur les modes de raisonnement des juges.
Une analyse des éléments matériels retenus comme probants ou, à l'inverse, des difficultés à les reconnaître comme tels (par exemple, dans le cas des discriminations indirectes) apparaît comme un préalable obligatoire. Dans ce cadre, il conviendrait d'examiner les modalités de réception, par les deux ordres de juridiction, des aménagements de la charge de la preuve imposés, notamment, par le droit communautaire. Il serait tout particulièrement souhaitable d'étudier les critères permettant d'établir une discrimination apparente qui entraîne le transfert de la charge de la preuve sur le défendeur.
Un travail devrait également être entrepris sur les modes de raisonnement des juges qui les conduisent à considérer tel ou tel élément comme une preuve, une présomption, une justification recevable de la mesure attaquée ou comme un obstacle à la reconnaissance de la réalité des discriminations. Le raisonnement juridique propre au droit des discriminations emprunte un raisonnement inductif (partant des situations de fait pour dégager la règle applicable) qui diffère de la logique du syllogisme classique procédant par déduction (le juge énonce d'abord la règle qu'il applique ensuite aux faits dont il est saisi). Sous cet angle, l'établissement de discriminations, lesquelles supposent une différence de traitement, donc une comparaison, ne s'inscrit pas aisément dans l'office du juge français.
Une attention devrait aussi être portée sur le traitement des discriminations par le juge administratif, lequel est tributaire des notions classiques du droit administratif et des procédures qui lui sont propres. Comment celui-ci, en particulier dans le cadre du contentieux de l'excès de pouvoir, appréhende-t-il les discriminations ? Dans quelle mesure, dispose-t-il des moyens lui permettant de saisir la discrimination en elle-

même ? A partir d'une analyse systématique de la jurisprudence, il conviendrait de dégager les contraintes tenant à la procédure et celles liées au fond du droit, éventuellement en confrontant cette analyse à celle de la jurisprudence judiciaire. La comparaison avec des juridictions administratives étrangères pourrait utilement enrichir la réflexion.

3. Le développement du principe de non-discrimination s'est accompagné de la multiplication de textes et d'instances (juridictions civiles, pénales, administratives, mais aussi Halde, Défenseur des droits, Inspection du travail, etc.) appelées à en assurer la mise en œuvre. Face à cette diversité de normes et d'acteurs, **la question du choix, de l'articulation et de la coordination des actions et voies de droit ouvertes** aux victimes de discriminations se pose avec acuité. Les expériences étrangères (telle que l'organisation d'un filtre dans certains pays en amont des recours juridictionnels) pourraient, notamment, permettre d'éclairer cette analyse et alimenter d'éventuelles préconisations à cet égard.

4. Enfin, la question de **la sanction des discriminations constatées par le juge et de l'indemnisation du préjudice** pourrait représenter une autre piste de recherche.

Cette question appelle sans doute des réponses différenciées en fonction des types de discrimination et des ordres de juridiction considérés. Elle devrait être envisagée dans le cadre d'une évaluation d'ensemble non seulement des sanctions et des mesures d'indemnisation à la disposition des juges, mais aussi effectivement appliquées. Sont-elles adaptées aux situations de discrimination ? Permettent-elles d'offrir une sanction effective, proportionnée et dissuasive au sens des directives européennes ? Notamment, dans quelle mesure la discrimination peut-elle être – et est-elle – corrigée ? Observe-t-on d'éventuels effets pervers ou contre-productifs ?

Une attention particulière sera portée à l'implication, dans les projets présentés, de chercheurs disposant d'une solide connaissance du droit et de la jurisprudence de l'Union européenne ainsi qu'à un éclairage pluridisciplinaire (droit, sociologie, sociologie du droit, sciences politiques, histoire...).

Le Défenseur des droits mettra à disposition des chercheurs un accès à sa base documentaire (décisions internes, jurisprudences, études, ouvrages, articles, etc...).

Nota bene

Deux projets de recherche sur le thème des discriminations, financés par la Mission de recherche, sont actuellement en cours de réalisation :

- **Bernard Bossu**, « Les discriminations dans les relations de travail devant les cours d'appel »
- **Evelyne Serverin, Frédéric Guiomard**, « Du droit du salarié à ne pas être discriminé. Un an de contentieux de la discrimination devant les cours d'appel »