



guide juridique contre les discriminations



Ce guide a été réalisé par Véronique Pied (service juridique LDH) et Cécile Duchesne (stagiaire au service juridique).

Sommaire

Avant-propos	5
1. Définition des discriminations	8
Qu'est-ce qu'une discrimination ?	8
Les discriminations légitimes	9
Quelles formes peut prendre la discrimination ?	9
2. Le régime de la preuve de la discrimination	11
Le régime de la preuve de la discrimination en droit pénal	12
Le régime de la preuve de la discrimination en droit civil	13
3. Les outils de lutte contre les discriminations	14
La Halde	14
Les sanctions	15
4. Les procédures ouvertes aux victimes de discrimination	17
LES PROCÉDURE CONTENTIEUSES	17
1. Les recours devant les juridictions nationales	17
Recours devant les juridictions pénales	18
Recours devant les juridictions civiles	20
Recours devant les juridictions administratives	22
2. Recours devant les juridictions européennes	23
Recours devant la Cour européenne des droits de l'Homme	23
Recours devant la Cour de justice de l'Union européenne	26
LES PROCÉDURES NON-CONTENTIEUSES	27
1. Au niveau national	27
2. Au niveau européen	27
3. Au niveau international	29
Annexes	35
Tableau récapitulatif des discriminations	36
Liste des ONG habilitées à déposer des réclamations collectives	38
Organigramme simplifié des procédures juridictionnelles	40
Pour aller plus loin	41



Avant-propos

Le concept de discrimination, tel que défini par le Code pénal, trouve son origine dans la seconde moitié du XX^{ème} siècle.

Auparavant, le concept de discrimination, au même titre que le principe d'égalité, était inexistant au sein des sociétés occidentales à raison du fait même que l'ordre social était organisé autour du principe de hiérarchie. En effet, tous les régimes précédant la République fondaient des sociétés inégalitaires.

Ce n'est qu'au XVIII^{ème} siècle, sous l'influence de la philosophie des Lumières, que les sociétés occidentales ont progressivement adopté un modèle social fondé sur l'égalité. En France, **la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen du 26 août 1789**, véritable charte fondatrice de la société égalitaire, déclare pour la première fois que « *les Hommes naissent libres et égaux en droit* » et que « *la loi doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse* »¹.

Le cours de l'histoire contemporaine démontrera que si le principe de l'égalité de droit était proclamé, il était restreint à une portée politique. En effet, jusqu'à la seconde moitié du XX^{ème} siècle, des inégalités de droit persistaient dans la plupart des sociétés occidentales, telles que : l'esclavage, la ségrégation raciale aux Etats-Unis et en Afrique du Sud, la colonisation, le traitement réservé aux femmes (en matière d'emploi, d'adhésion syndicale, du droit de vote ...) etc. C'est dans ce contexte que des luttes politiques sont apparues aux fins d'une égalité de droit effective.

¹ Respectivement articles 1^{er} et 6 de la DDHC.

Il faudra attendre la fin de la Seconde Guerre mondiale pour que ces luttes politiques aboutissent et mènent à l'abolition progressive des différences légales de traitement. La prise de conscience universelle résultant de l'atrocité de ce conflit mondial a pris corps par la proclamation, le 10 décembre 1948, de la **Déclaration universelle des droits de l'Homme (DUDH)**, véritable pierre angulaire de l'égalité de droit entre les Hommes. Ce texte inscrit le principe d'égalité comme un idéal à atteindre en faisant de l'Homme, en sa qualité de citoyen, un sujet de droits politiques, économiques et sociaux. L'égalité de droit a pour corollaire nécessaire le principe de non-discrimination, lequel sera consacré pour la première fois à l'**article 2 de la DUDH**. En outre, la **DUDH** impulse l'avènement de beaucoup d'autres conventions internationales relatives aux droits de l'Homme, telles que la **Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales** en 1950.

A partir des années 1950, toute rupture dans l'égalité entre les individus peut être qualifiée de discrimination. Au sens courant, la discrimination s'entend comme le fait de traiter un groupe social de manière plus défavorable que les autres en fonction de critères extrinsèques (fortune, éducation, lieu d'habitation...) et/ou de critères intrinsèques (sexe, origine, handicap...), le but étant d'appliquer à ces « minorités visibles » un traitement différentiel. La discrimination suppose alors un écart entre une égalité de droit et une inégalité de fait.

Dans un contexte où la société actuelle évolue dans le sens d'un libéralisme économique et social et d'une généralisation de la concurrence entre les individus, les minorités visibles se trouvent désavantagées par rapport aux autres et ne bénéficient pas ainsi de la même égalité des chances. Afin de prévenir toute forme de déséquilibre entre les groupes sociaux et rétablir une certaine égalité des chances, la Communauté européenne a été le précurseur de la mise en place d'un cadre juridique définissant le principe de non-discrimination.

A cet égard, un certain nombre de directives² ont été adoptées en vue d'ériger le principe de non-discrimination en principe général du droit

² A titre d'exemple, la liste n'étant pas exhaustive :

- directive 2000/43/CE 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
- directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
- directive 2004/113/CE du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services.

communautaire, dont la Cour de justice de l'Union européenne assure le respect. En vertu du principe de la hiérarchie des normes, les textes communautaires ont une valeur supérieure au droit national ; de ce fait l'ensemble de leurs dispositions, relatives au principe de non-discrimination, ont été source d'une grande influence, si bien qu'elles sont aujourd'hui pour la plupart intégrées dans la norme nationale.

En France, les autorités nationales luttent contre les discriminations aux moyens d'un système répressif efficace et de l'adoption de politiques de rééquilibrage appelées « discriminations positives»³. Il s'agit d'un ensemble de mesures visant à favoriser certaines personnes appartenant à des catégories dont des membres subiraient ou auraient subi des discriminations systématiques. A titre d'exemple, **la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés** impose à toute entreprise de vingt salariés ou plus d'employer au moins 6 % de travailleurs handicapés. Néanmoins, eu égard à l'opposition qu'elle suscite, notamment parce qu'elle constitue une rupture du principe de l'égalité de droit, la politique de mise en œuvre des discriminations positives reste mineure.

Aux côtés de l'Etat, la société civile s'engage à lutter contre les discriminations notamment par des campagnes d'observation, la publication de rapports annuels visant à la sensibilisation de l'opinion publique et enfin la dénonciation de toutes formes de discrimination.

Aussi, ce guide pratique a vocation à fournir les outils juridiques nécessaires pour assurer la garantie de vos droits dans le respect du principe de non-discrimination.

³ La LDH conteste l'utilisation de ce terme qui est une mauvaise traduction de « l’Affirmative Action » menée aux Etats-Unis.



1. Définition des discriminations

Qu'est-ce qu'une discrimination ?

Répondant aux injonctions formulées par la Communauté européenne, les dispositions nationales ont introduit en droit français une définition des notions de discriminations directes et indirectes fidèlement calquées sur celles que déclinent les directives européennes.

Le Code pénal définit la discrimination, dans son **article 225-1⁴**, comme **toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison d'une série de motifs prohibés**, au nombre desquels figurent l'âge, le sexe, l'origine, la situation de famille, l'orientation sexuelle, les mœurs, les caractéristiques génétiques, l'appartenance vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race, l'apparence physique, le handicap, l'état de santé, l'état de grossesse, le patronyme, les opinions politiques, les convictions religieuses et les activités syndicales.

Elles peuvent se manifester dans différents domaines visés par la loi : l'emploi, l'éducation, le logement, le service public et l'accès aux biens et aux services. En effet, l'**article 225-2 du Code pénal** précise que la discrimination est répréhensible lorsqu'elle consiste « 1° à refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ; 2° à entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ; 3° à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ; 4° à subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des [motifs prohibés] ; 5° à subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des [motifs

⁴ **Article 225-1 du Code pénal** : « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ».

prohibés] ; 6° à refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L.412-8 du code de la sécurité sociale ... ».

Les discriminations légitimes

Les dispositions relatives à l'interdiction des discriminations ne font pas obstacle aux **différences de traitement** dès lors qu'elles sont **légitimes**.

En effet, une différence de traitement ne constitue pas une discrimination pour autant :

- qu'elle soit **objectivement et raisonnablement justifiée par un but légitime** ;
- et qu'elle réponde à **une exigence nécessaire et proportionnée**.

Ces critères sont d'ailleurs expressément prévus par les dispositions du Code du travail⁵, puisque l'**article L.1133-3 dudit code** prévoit que « *les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont **objectives, nécessaires et appropriées*** ». La jurisprudence du Conseil d'Etat énonce également que lorsque les administrés ne sont pas dans des situations comparables, la différence de traitement est légitime pour autant qu'elle soit manifestement proportionnée aux différences de fait existantes⁶.

Quelles formes peut prendre la discrimination ?

Il existe plusieurs formes de discrimination.

La Commission européenne estimant que le droit français ne répondait qu'imparfaitement aux objectifs des directives européennes, **la loi n°2008-496 du 27 mai 2008** portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, fut adoptée. Elle a notamment pour objet de définir les notions de discrimination directe et indirecte :

- **La discrimination directe** correspond à « *la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion [...], une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable* »⁷.

⁵ Article 1133-1 du Code du travail : le principe de non-discrimination ne fait pas obstacle aux différences de traitement « *lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée* ».

⁶ CE 18 décembre 2002, Duvignères.

⁷ Article 1er, alinéa 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008.

• **La discrimination indirecte** est constituée par « *une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés* »⁸. A titre d'exemple, une pratique consistant à exclure d'un régime de pension d'entreprise les salariés à temps partiel est indirectement discriminatoire à l'égard des femmes⁹, et ce compte tenu du fait qu'elles représentent majoritairement l'ensemble des travailleurs à temps partiel .

La discrimination inclut désormais également :

- « *Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa (...) subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant* »¹⁰, c'est-à-dire un **harcèlement discriminatoire**.
- « *Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé* »¹¹.

Outre les discriminations directes et indirectes, il existe une autre forme de discrimination : **la discrimination multiple**¹². C'est une forme de discrimination fondée sur **plusieurs motifs différents de discrimination** comme par exemple la discrimination d'une personne de sexe féminin atteinte d'un handicap ou encore celle d'un homme homosexuel d'origine étrangère ; ici les motifs de discrimination sont doubles : sexe et handicap, orientation sexuelle et origine.

⁸Article 1^{er}, alinéa 2 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008.

⁹CJCE, arrêt Bilka, 13 mai 1986, aff.170/84.

¹⁰Article 1^{er}, alinéa 3, 1^o de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008.

¹¹Article 1^{er}, alinéa 3, 2^o de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008.

¹²La notion de discrimination multiple a été reconnue expressément lors de la Conférence des Nations unies contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance, de Durban (Afrique du Sud) en 2001. L'étude montre que ce sont les femmes des minorités ethniques qui sont le plus touchées par le phénomène de discrimination multiple.



2. Le régime de la preuve de la discrimination

La principale difficulté en matière de discrimination est de rapporter la preuve de l'infraction. Il est rare en pratique que l'auteur de la discrimination commette la maladresse d'exprimer ouvertement le motif discriminatoire par écrit ou devant des témoins. Ainsi se pose la question de la charge de la preuve.

Le contentieux en matière de discrimination, du moins devant les juridictions civiles, repose sur un dispositif probatoire inspiré du droit communautaire, dégagé en matière de la preuve de la discrimination entre les hommes et les femmes. En effet, **la directive 97/80 du Conseil de l'Union européenne du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans le cadre de discrimination fondée sur le sexe**, a été adoptée afin de contraindre les juridictions nationales à mettre en œuvre les règles de preuve issues du droit communautaire en matière de discrimination. En outre, le Conseil de l'Union européenne a adopté le 29 juin 2000 **la directive 2000/43/CE**¹³ qui reprend dans son article 8 la même formulation et qui prévoit ainsi un **système de partage de la charge de la preuve** en matière de discrimination :

*« Les Etats membres prennent les mesures nécessaires, conformément à leur système judiciaire, afin que, 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 l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, **il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement** »¹⁴.*

¹³ 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, *Journal officiel* n° L 180 du 19/07/2000 p. 0022 – 0026.

¹⁴ Article 8§1 de la directive du 29 juin 2000.

Précisons que cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les Etats membres adoptent des systèmes probatoires plus favorables aux plaignants (paragraphe 2), et surtout qu'elle ne s'applique pas aux procédures pénales (paragraphe 3).

Il convient par conséquent de distinguer **deux systèmes probatoires en droit français** : d'une part le régime de la preuve en contentieux pénal, et d'autre part celui existant en droit civil, tel qu'inspiré du droit communautaire.

Le régime de la preuve de la discrimination en droit pénal

↳ QUI DOIT APPORTER LA PREUVE DU FAIT DISCRIMINATOIRE ?

Comme nous l'avons précédemment mentionné, **l'article 8 de la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 ne s'applique pas en matière pénale, et ce en vertu du respect du principe de la présomption d'innocence.**

Ainsi, la charge de la preuve incombe à la partie poursuivante, c'est-à-dire au ministère public, et, le cas échéant, à la victime dans le cas où elle s'est constituée partie civile. Ce système probatoire a été mis en œuvre par la chambre criminelle de la Cour de cassation dans plusieurs arrêts¹⁵.

Par conséquent, en droit pénal c'est à la **victime** d'apporter la preuve de la discrimination et de son caractère intentionnel.

↳ COMMENT APPORTER LA PREUVE DU FAIT DISCRIMINATOIRE ?

Notez que le **principe de la liberté de la preuve** prévu par les dispositions de **l'article 427 du code de procédure pénale**¹⁶, permet en pratique d'atténuer les difficultés posées par la charge de la preuve de la discrimination. En effet, en vertu de ce principe, **le fait discriminatoire**

¹⁵CA Paris, 8 mai 1989, Cass. crim., 1er déc. 1992, no 89-82.689 « il appartient au plaignant et au ministère public de rechercher ou de démontrer que le refus d'embauche a été inspiré par une intention discriminatoire » dans la mesure où « le délit de discrimination est une infraction intentionnelle supposant l'existence d'un dol spécial » ; Cass. crim., 11 janv. 1994, no 89-86.900 : la Cour de cassation a confirmé la décision d'une cour d'appel relaxant des gérants de discothèque poursuivis pour avoir refusé l'entrée dans leurs établissements de jeunes « faisant partie d'un groupe d'Arabes » d'une cité voisine. Or, si la matérialité des faits n'était pas contestée, « pas plus l'enquête préliminaire que le supplément d'information [...] ne permettent d'aller au-delà des constatations faites et d'imputer aux prévenus une volonté discriminatoire fondée sur l'origine raciale ou ethnique des clients, que si cette volonté peut être supposée, la nature des faits ne dispense pas les parties poursuivantes du respect des règles applicables en matière de l'administration de la preuve, le doute devant profiter au prévenu » selon la cour d'appel. La Cour de cassation a rejeté le pourvoi en considérant qu'elles se bornaient à remettre en question l'appréciation souveraine par les juges du fond des faits qui échappent à son contrôle.

¹⁶Article 427, alinéa 1er du Code de procédure pénale : « Hors les cas où la loi en dispose autrement, les infractions peuvent être établies par tout mode de preuve et le juge décide d'après son intime conviction ».

peut être prouvé par la victime par tous moyens, sous réserve que les procédés ne soient pas déloyaux : constats d'huissiers, constatations judiciaires, ou encore témoignages.

En outre, un certain nombre d'associations ont développé ces dernières années des stratégies afin d'établir, de manière efficiente, la preuve de la discrimination. Cette méthode est couramment appelée le « **testing** » (ou test de situation)¹⁷. **La loi n°2006-396 du 31 mars 2006** pour l'égalité des chances a d'ailleurs introduit dans le Code pénal le test de situation en tant que procédé de preuve¹⁸.

Le régime de la preuve de la discrimination en droit civil

Dans l'esprit des dispositions des directives communautaires, **la loi du 16 novembre 2001** a procédé à **un rééquilibrage de la charge de la preuve entre la victime et l'auteur de la discrimination**. En matière sociale, le salarié doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, l'employeur devant alors rapporter la preuve du caractère objectif de sa décision.

La loi n°2008-496 du 27 mai 2008 se prononce en ce sens puisqu'elle prévoit dans **son article 4** que :

*« Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination »*¹⁹.

Ainsi, lorsqu'il existe des indices de discrimination, **il revient à la personne mise en cause de prouver qu'elle n'a pas discriminé**, et non à la victime d'apporter la preuve de la discrimination. Par conséquent, **la voie civile est souvent plus efficace que la voie pénale**.

¹⁷Le procédé du « testing » a été validé par la chambre criminelle de la Cour de cassation dans un important arrêt du 11 juin 2000 (Cass. crim., 11 juin 2002, no 01-85.559) : « aucune disposition légale ne permet aux juges répressifs d'écarter les moyens de preuve produits par les parties au seul motif qu'ils auraient été obtenus de façon illicite ou déloyale ; qu'il leur appartient seulement, en application de l'article 427 du code de procédure pénale d'en apprécier la valeur probante après les avoir soumis à la discussion contradictoire ».

¹⁸Article 225-3-1 Code pénal.

¹⁹Article L. 1134-1 du Code du travail.



3. Les outils de lutte contre les discriminations

La Halde

La Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde)²⁰, créée par la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 et mise en place le 23 juin 2005, est présentée comme une institution permettant de lutter contre toutes les discriminations, directes, indirectes ou multiples, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie.

La loi pour l'égalité des chances du 31 mars 2006 a élargi les pouvoirs de cette autorité administrative indépendante. Désormais, outre son large pouvoir d'enquête, lorsqu'elle constate des faits constitutifs d'une discrimination sanctionnée par **les articles 225-2 et 432-7 du Code pénal, et l'article L.1132-1 du code du travail**, la Halde peut, si ces faits n'ont pas déjà donné lieu à la mise en mouvement de l'action publique, **proposer à l'auteur des faits une transaction consistant au versement d'une amende transactionnelle** dont le montant ne peut excéder 3.000 euros s'il s'agit d'une personne physique et 15.000 euros s'il s'agit d'une personne morale et, s'il y a lieu, à l'indemnisation de la victime. La transaction proposée par la Halde, son acceptation par l'auteur des faits ainsi que, s'il y a lieu, par la victime, doit être homologuée par le procureur de la République. L'exécution de la transaction constitue une cause d'extinction de l'action publique²¹. En revanche, elle ne fait pas échec au droit de la partie civile de délivrer une citation directe devant le tribunal correctionnel, lequel ne statue alors que sur les seuls intérêts civils²². En cas de refus de la proposition de transaction ou en cas d'inexécution d'une transaction acceptée et homologuée par le procureur de la République, la Halde, confor-

²⁰ www.halde.fr

²¹ Article 11-3, alinéa 2 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004.

²² Ibid

mément aux dispositions de **l'article 1^{er} du Code de procédure pénale**, peut mettre en mouvement l'action publique par voie de citation directe²³.

Outre cette prérogative, la Halde peut prendre plusieurs initiatives lorsqu'elle estime être face à un dossier dans lequel se manifeste un comportement discriminatoire :

- porter à la connaissance du procureur de la République compétent les éléments du dossier ;
- adopter des recommandations transmises au mis en cause ou au gouvernement ;
- proposer une médiation ;
- être auditionnée par les tribunaux saisis dans une affaire de discrimination.

Notez que la Halde a mis en place un réseau de correspondants locaux pour répondre plus rapidement aux demandes d'information. La Halde assiste la victime dans la constitution de son dossier ; elle l'aide à identifier les procédures adaptées à son cas. La Halde dispose d'un large pouvoir d'enquête, qui lui permet d'interroger toute personne mise en cause devant elle et d'entendre toute personne dont le concours lui paraît utile. A l'issue de ses enquêtes, la Halde peut formuler des recommandations, procéder à la résolution amiable du différend par la voie de la médiation, ou encore, si une discrimination semble constitutive d'un crime ou d'un délit, en informer le procureur de la République.

Les sanctions

↳ LA CONDAMNATION PÉNALE

La discrimination est un **délit**. Aux termes de **l'article 225-2 du Code pénal**, toute personne physique coupable de discrimination risque jusqu'à **3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende**. La sanction peut même aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende pour les discriminations commises dans des lieux accueillant du public.

En outre, **l'article 225-4 du même code** prévoit que les personnes morales déclarées responsables pénalement des infractions définies à **l'article 225-2** encourent, outre l'amende suivant les modalités prévues

²³Ibid

par l'**article 131-38**²⁴, les peines prévues par les 2° à 5°, 8° et 9° de l'**article 131-39**, notamment l'interdiction d'activité, ou encore le placement sous surveillance judiciaire (...) ²⁵.

A noter que le délit de discrimination **se prescrit par 3 ans à compter de la révélation de la discrimination**²⁶.

↳ LA RÉPARATION DU PRÉJUDICE EN MATIÈRE CIVILE

L'auteur d'une discrimination peut être condamné à réparer le préjudice subi par la victime de la discrimination et à verser à cette dernière des **dommages et intérêts**. Si la discrimination est reconnue, les dommages et intérêts devront réparer l'entier préjudice résultant de cette discrimination, pendant toute sa durée.

En matière de prescription civile, l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination **se prescrit par 5 ans** à compter de la révélation de la discrimination²⁷. Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel.

²⁴ **Article 131-8 du Code pénal** : « *Le taux maximum de l'amende applicable aux personnes morales est égal au quintuple de celui prévu pour les personnes physiques par la loi qui réprime l'infraction. Lorsqu'il s'agit d'un crime pour lequel aucune peine d'amende n'est prévue à l'encontre des personnes physiques, l'amende encourue par les personnes morales est de 1 000 000 Euros* ».

²⁵ L'interdiction, à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus, d'exercer directement ou indirectement une ou plusieurs activités professionnelles ou sociales ; le placement, pour une durée de cinq ans au plus, sous surveillance judiciaire ; la fermeture définitive ou pour une durée de cinq ans au plus des établissements ou de l'un ou de plusieurs des établissements de l'entreprise ayant servi à commettre les faits incriminés ; l'exclusion des marchés publics à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus ; la confiscation de la chose qui a servi ou était destinée à commettre l'infraction ou de la chose qui en est le produit ; ou encore l'affichage de la décision prononcée ou la diffusion de celle-ci soit par la presse écrite, soit par tout moyen de communication au public par voie électronique.

²⁶ **Article 8 du Code de procédure pénale** : « *En matière de délit, la prescription de l'action publique est de trois années révolues ; elle s'accomplit selon les distinctions spécifiées à l'article précédent* ».

²⁷ **Loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 portant réforme de la prescription civile**.



4. Les procédures ouvertes aux victimes de discrimination

LES PROCÉDURES CONTENTIEUSES

1. Les recours devant les juridictions nationales

Lorsqu'une personne est victime de discrimination et souhaite agir devant les tribunaux, elle a la possibilité d'exercer son action devant les juridictions administratives, civiles et/ ou pénales.

Il est important de déterminer si le litige en cause relève de la compétence du juge judiciaire ou du juge administratif. Les activités de l'administration relèvent généralement de la compétence des juridictions administratives. Ainsi, le juge administratif est compétent dès lors que :

- le litige met en cause une personne publique ;
- le litige est relatif à une activité d'intérêt général ou de service public ;
- le litige est relatif à une activité mettant en œuvre des prérogatives de puissance publique²⁸.

Néanmoins, le juge judiciaire peut s'avérer compétent en matière administrative, notamment à l'égard des activités de gestion privée de l'administration, ou encore lorsque l'administration porte gravement atteinte à une liberté fondamentale et lorsque cette atteinte ne peut se rattacher à aucun pouvoir de l'administration (c'est ce qu'on appelle la voie de fait).

Enfin, indépendamment de la répartition des compétences entre les juridictions administratives et judiciaires, il convient de souligner que le juge national est aussi le juge du droit communautaire. En effet, les normes

²⁸ Il s'agit de pouvoirs que ne détiennent pas les personnes privées, qui permettent à l'administration d'imposer sa volonté et qui lui sont transmis par le pouvoir exécutif dont elle dépend.

communautaires sont directement invocables par les particuliers devant les juridictions nationales. Le juge national est alors compétent pour interpréter le droit français à la lumière des règlements et directives issus du droit communautaire. Aussi, une personne victime de discrimination peut s'adresser au juge français, compétent en application des règles précitées, en invoquant directement une violation des directives européennes relatives à la lutte contre la discrimination, notamment lorsque la norme nationale est en concurrence avec celles-ci.

Recours devant les juridictions pénales

L'action pénale vise à **sanctionner l'auteur d'une discrimination prohibée par la loi.**

↳ QUI PEUT SAISIR LE TRIBUNAL ?

- *La victime*²⁹ ;
- Les associations en application de l'article 2-1 du Code de procédure pénale qui dispose que « *Toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, se proposant par ses statuts de combattre le racisme ou d'assister les victimes de discrimination fondée sur leur origine nationale, ethnique, raciale ou religieuse peut exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne [...] les discriminations réprimées par les articles 225-2 et 432-7 du code pénal [...]* ».

L'étude de la jurisprudence démontre l'importance du rôle de ces associations, puisque les peines ne trouvent assez souvent à s'appliquer qu'à la suite de leurs interventions³⁰.

↳ DEVANT QUEL TRIBUNAL AGIR ?

Rappelons que selon la loi, la discrimination est une infraction délictuelle. Par conséquent, l'intéressé doit agir devant **le tribunal correctionnel** dans le ressort duquel a eu lieu la discrimination.

²⁹ L'article 2-1 du Code de procédure pénale dispose que « *L'action civile en réparation du dommage causé par un crime, un délit ou une contravention appartient à tous ceux qui ont personnellement souffert du dommage directement causé par l'infraction* ».

³⁰ LM. Danti-Juan, Discriminations, Rép. pénal Dalloz 1996, p. 8.

↳ COMMENT SAISIR LE TRIBUNAL ?

Trois moyens sont à la disposition de la victime de discrimination pour enclencher des poursuites pénales :

- **Le dépôt d'une plainte simple** auprès :
 - des services de police ou de gendarmerie,
 - ou du procureur de la République, afin de susciter une enquête préliminaire sous l'égide du Parquet.

Les commissariats ne peuvent plus se contenter de dresser une main courante³¹. Ils ont l'obligation « *de recevoir les plaintes déposées par les victimes d'infraction à la loi pénale et de les transmettre, le cas échéant, au service ou à l'unité de police judiciaire territorialement compétent* ». Cependant en pratique, la plainte simple a peu de chances d'aboutir eu égard au principe de l'opportunité des poursuites³².

- **Le dépôt d'une plainte avec constitution de partie civile devant le juge d'instruction du tribunal de grande instance** afin de provoquer l'ouverture de l'information judiciaire³³. Ce mode de déclenchement des poursuites entraîne la mise en mouvement automatique de l'action publique.
- **La citation directe devant le tribunal correctionnel** dans le ressort duquel a eu lieu la discrimination : l'auteur de la discrimination est directement cité devant la juridiction compétente par acte d'huissier.

Au regard des décisions rendues par les juridictions pénales, un constat peut être fait : le délit de discrimination demeure insuffisamment réprimé. A cet égard, plusieurs circulaires du garde des Sceaux ont régulièrement invité les parquets à intensifier leur action dans le domaine de la lutte antiraciste³⁴. Néanmoins, eu égard à l'importance des phénomènes discriminatoires³⁵, leur répression reste modeste.

³¹ Article 15 du Code de procédure pénale pris en application de la loi n°2000-516 du 15 juin 2000.

³² Article 40-1 du Code de procédure pénale. En vertu de ce principe, le procureur de la République peut décider de ne pas déclencher de poursuites pour un fait présentant les caractéristiques d'une infraction (ex : quand une infraction est constatée, le procureur peut classer l'affaire même s'il connaît l'auteur du délit) ; l'obligation de poursuivre ne s'impose que lorsqu'il apparaît que l'infraction ou les circonstances de sa commission ont un caractère tel que la poursuite est requise dans l'intérêt public.

³³ Article 2 du Code de procédure pénale.

³⁴ Circ. CRIM 2000-07 E1, 2 oct. 2000 : BO min. just. no 80, 1er oct.-31 déc. ; Circ. CRIM 2001-19 E1, 28 nov. 2001 : BO min. just. no 84, 1er oct.-31 déc. 2001 ; Circ. CRIM 2005-22, 3 oct. 2005 : BO min. Just. no 100, 1er oct.-31 déc.

³⁵ Rapport CNCDH sur la lutte contre le racisme et l'antisémitisme.

Recours devant les juridictions civiles

L'objectif d'un tel recours repose sur **l'annulation de la mesure discriminatoire et la réparation du préjudice subi par la victime.**

↳ QUI PEUT SAISIR LE TRIBUNAL ?

- La victime ;
- Toute personne ayant un intérêt légitime à agir en application de **l'article 31 du Code de procédure civile** qui dispose que « *l'action est ouverte à tous ceux qui ont un intérêt légitime au succès ou au rejet d'une prétention, sous réserve des cas dans lesquels la loi attribue le droit d'agir aux seules personnes qu'elle qualifie pour élever ou combattre une prétention, ou pour défendre un intérêt déterminé* » ;
- En matière sociale, les associations³⁶ en application de **l'article L.1134-3 du Code du travail** qui dispose que « *les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins pour la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap peuvent exercer en justice toutes actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II [dudit code]* », sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé ;
- En matière sociale, les organisations syndicales en application de **l'article L.1134-2 du Code du travail** qui dispose que « *les organisations syndicales représentatives au niveau national, au niveau départemental (...) ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II [dudit code] (...) L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir* ».

↳ DEVANT QUEL TRIBUNAL AGIR ?

Il convient d'agir devant le tribunal compétent pour connaître du litige :

- **Le tribunal d'instance** est compétent pour tout litige d'un

³⁶ Les associations sont également recevables à ester en justice au titre de l'article 31 du Code de procédure civile, mais cette disposition ne leur donne qu'un pouvoir d'intervention de portée générale.

montant inférieur ou égal à 4.000 euros en dernier ressort (c'est-à-dire qu'aucun appel n'est possible) et à 10.000 euros à charge d'appel.

- **Le tribunal de grande instance** est compétent pour tout litige d'un montant supérieur à 10.000 euros.
- **Le Conseil des prud'hommes** est compétent pour tout litige entre employeur et salariés et entre salariés d'une même entreprise si ce litige a pour origine le travail. Il n'est donc pas compétent pour les litiges relatifs à l'embauche. Toutefois, **un arrêt de la Cour de cassation du 20 décembre 2006** énonce que le Conseil des Prud'hommes est compétent pour connaître de tout litige relatif à **l'article L. 1132-1 du Code du travail. Par conséquent, en cas de pratiques discriminatoires dans la procédure de recrutement, la juridiction prud'homale est compétente (Cass. soc. 20 décembre 2006 n° 06-40662).**

↳ COMMENT SAISIR LE TRIBUNAL ?

- La saisine du **tribunal d'instance** : il faut agir par **voie d'assignation** (acte d'huissier). Cette assignation sera remise à l'adversaire par huissier dans un délai de 15 jours avant la date prévue pour l'audience. L'huissier saisit le tribunal en remettant une copie de l'assignation au greffe.

A noter qu'une **procédure simplifiée** est prévue pour tout litige d'un montant inférieur à 3.800 euros : il est possible de saisir directement le tribunal par déclaration écrite ou orale, adressée au greffe.

- La saisine du **tribunal de grande instance** (TGI) se fait généralement par **voie d'assignation** ou par **requête conjointe**. Notez que devant le TGI, le ministère d'avocat est obligatoire.
- La saisine du **Conseil des prud'hommes** : il faut soit adresser **une lettre recommandée avec accusé de réception** au secrétariat du Conseil des prud'hommes, soit se rendre **sur place** et remplir un formulaire fourni par le greffe, ou encore rédiger une **assignation avec l'aide d'un avocat**.

Recours devant les juridictions administratives

Le recours devant les juridictions administratives vise à **faire annuler la décision administrative fondée sur un motif discriminatoire**.

↳ QUI PEUT SAISIR LE TRIBUNAL ?

- L'utilisateur du service public victime de discrimination³⁷ ;
- L'agent public victime de discrimination ;
- Les organisations syndicales de fonctionnaires : elles peuvent agir contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles qui porte atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires ;
- Les associations en application de l'**article R.779-9 du Code de la justice administrative** qui dispose que « Les associations régulièrement déclarées depuis au moins cinq ans et se proposant, par leurs statuts, de lutter contre les discriminations peuvent exercer les actions en justice qui naissent de la loi no 2008-496 du 27 mai 2008 en faveur de la victime d'une discrimination », sous réserve d'avoir obtenu l'accord écrit de l'intéressé.

↳ DEVANT QUEL TRIBUNAL AGIR ?

La victime supposée doit agir directement devant le **tribunal administratif** dans le ressort duquel a légalement son siège l'autorité qui, soit en vertu de son pouvoir propre, soit par délégation, a pris la décision attaquée ou a signé le contrat litigieux.³⁸

↳ COMMENT SAISIR LE TRIBUNAL ?

La saisine du tribunal administratif se fait généralement par **requête** : il s'agit d'une lettre, rédigée sur papier libre, dans laquelle est exposée la demande.

³⁷ **CE 10 mai 1974, Denoyez et Chorques** : « Considérant que la fixation de tarifs différents applicables, pour un même service rendu, à diverses catégories d'usagers d'un service ou d'un ouvrage public implique, à moins qu'elle ne soit la conséquence nécessaire d'une loi, soit qu'il existe entre les usagers des différences de situation appréciables, soit qu'une nécessité d'intérêt général en rapport avec les conditions d'exploitation du service ou de l'ouvrage commande cette mesure ... » ; voir aussi **CE 10 juillet 1995, Contremoulin** : un usager peut, devant le juge administratif, et pour faire censurer une discrimination à son encontre, se prévaloir, de la façon dont ont été traités des usagers se trouvant dans la même situation que la sienne (à propos ici d'un refus d'accorder une dérogation à la carte scolaire fondée sur la proximité du lieu de travail des parents, alors que des dérogations fondées sur ce motif ont été légalement accordées à d'autres personnes).

³⁸ **Article R.312-1 du Code de justice administrative**.

Elle est adressée au greffe du tribunal administratif, sur place ou par courrier. Dans ce dernier cas, il est préférable de recourir à une lettre recommandée avec demande d' accusé de réception.

Le ministère d'avocat n'est obligatoire devant le tribunal administratif que pour les demandes d'indemnité, à l'exception de celles relatives aux dommages causés par des travaux publics ou par une collectivité territoriale.

2. Le recours contentieux devant les juridictions européennes

Recours devant la Cour européenne des droits de l'Homme

La Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH) est un organe juridictionnel supranational. Elle veille au respect de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales (**la Convention**).

↳ QUELLES SONT LES CONDITIONS DE SAISINE DE LA CEDH ?

En application de **l'article 1^{er} de la Convention**, les Etats parties reconnaissent à **toute personne relevant de leur juridiction** les droits et les libertés définis dans **la Convention**. De ce fait, toute personne, ressortissante communautaire ou non, qui s'estime lésée dans l'exercice des droits reconnus par la Convention, peut saisir directement la CEDH, mais la requête doit nécessairement être introduite contre un Etat ayant ratifié la Convention, sous peine d'irrecevabilité.

Aux termes de **l'article 34 de la Convention**, « *la Cour peut être saisie d'une requête par toute personne physique, toute organisation non gouvernementale ou tout groupe de particuliers qui se prétend victime d'une violation par l'une des Hautes Parties contractantes des droits reconnus dans la Convention ou ses protocoles* ». Ainsi, pour pouvoir introduire une requête devant la CEDH il faut être **directement victime** d'une violation des droits et des garanties prévus par **la Convention**.

En outre, **l'article 35 de ladite Convention** pose quatre conditions de recevabilité de la requête :

- La Cour ne peut être saisie qu'après **l'épuisement des voies de recours internes**, dans un **délai de six mois** à partir de la date de la décision interne définitive.

- La Cour ne retient aucune requête individuelle introduite en application de **l'article 34**, lorsqu'elle est anonyme, ou elle est essentiellement la même qu'une requête précédemment examinée par la Cour ou déjà soumise à une autre instance internationale d'enquête ou de règlement, et si elle ne contient pas de faits nouveaux.
- La Cour déclare irrecevable toute requête individuelle lorsqu'elle estime la requête incompatible avec les stipulations de **la Convention** ou de ses protocoles, manifestement mal fondée ou abusive.
- La Cour rejette toute requête qu'elle considère comme irrecevable par application du présent article. Elle peut procéder ainsi à tout stade de la procédure.

↳ COMMENT SAISIR LA CEDH ?

Une lettre adressée à la Cour devra exposer avec clarté et détails l'objet de la plainte ; s'en suivra la réception d'un formulaire de requête à remplir. Le formulaire rempli doit l'envoyer par courrier à l'adresse suivante :

Monsieur le greffier de la Cour européenne des droits de l'Homme
Conseil de l'Europe
F-67075 Strasbourg Cedex

L'assistance d'un avocat n'est pas obligatoire au moment de la saisine de la Cour. Cependant, il est conseillé d'en avoir un dès cette étape, dans la mesure où tout le reste de la procédure dépendra de la manière dont ce document initial a été rédigé.

↳ QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES DE LA PROCÉDURE ?

La procédure devant la CEDH est **écrite**. Les audiences publiques sont rares, l'intéressé n'aura donc pas à se déplacer.

Une fois la requête de l'intéressé est déclarée recevable et communiquée au gouvernement, **le ministère d'avocat est obligatoire devant la CEDH.**

Le requérant peut bénéficier d'une **assistance judiciaire financière**, totale ou partielle. Elle ne sera accordée que si cette assistance est nécessaire à la bonne conduite de l'affaire devant la Chambre et que l'intéressé ne dispose pas de moyens financiers suffisants. C'est le président de la Chambre qui décide ou non de l'accorder.

Il n'est possible de présenter sa demande d'assistance judiciaire que si « la partie contractante défenderesse a présenté par écrit ses observations sur la recevabilité de la requête ou que le délai qui lui était imparti à cet effet a expiré »³⁹.

³⁹ Article 92 du règlement de la Cour.

↳ QUELS SONT LES ARTICLES INVOCABLES DEVANT LA CEDH ?

Le fondement généralement utilisé est **l'article 14 de la Convention**, qui interdit toute forme de discrimination :

« La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation. »

L'invocabilité de **l'article 14 de la Convention** est particulière puisque **cet article n'a pas une portée autonome**. En effet, il doit être invoqué dans le cadre de la violation d'un droit ou d'une liberté garantis par une autre clause de **la Convention ou de ses protocoles additionnels**. **L'article 1^{er} du Protocole n°12**, signé le 4 novembre 2007, consacre l'interdiction générale de la discrimination pour parfaire au caractère limité de **l'article 14 de la Convention**. Cependant, il convient de souligner que la France ne l'a toujours pas signé.

Généralement, **l'article 14** est invoqué dans le cadre de la violation des articles suivants :

- **Article 3** : interdiction de la torture
- **Article 4** : interdiction de l'esclavage et du travail forcé
- **Article 6§1** : droit à un procès équitable
- **Article 8** : droit au respect de la vie privée et familiale
- **Article 9** : liberté de pensée, de conscience et de religion
- **Article 10** : liberté d'expression
- **Article 11** : liberté de réunion et d'association

Toutefois, la Cour estime que les Etats contractants jouissent d'une certaine marge d'appréciation pour déterminer si et dans quelle mesure des différences entre des situations à d'autres égards analogues justifient des distinctions de traitement.

A noter que la loi française ne pourra être invoquée devant la CEDH.

↳ QUE PEUT-ON OBTENIR DE LA COUR ?

Si la Cour constate une violation par la France de **la Convention**, elle peut accorder au requérant une compensation financière de certains préjudices. La Cour peut aussi condamner l'Etat français à lui rembourser les frais qu'elle a engagés pour faire reconnaître ses droits.

Il est important de souligner que **la CEDH n'a pas le pouvoir de changer les décisions juridictionnelles françaises, ni de les faire annuler**. Elle ne peut pas non plus condamner directement les auteurs de discrimination. La Cour rendra une décision de constat de violation contre l'Etat français seulement.

Recours devant la Cour de justice de l'Union européenne

Toute personne physique victime de discrimination peut porter devant la Cour de justice de l'Union européenne⁴⁰ (CJUE) **un recours en manquement**.

Le recours en manquement, prévu aux articles **258, 259 et 260 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne** (TFUE), vise à **mettre en cause un Etat membre qui a manqué aux obligations mises à sa charge par le droit communautaire** (par exemple, lorsque l'Etat en cause n'a pas transposé une directive dans les délais).

Il faut souligner que la saisine de la CJUE est **indirecte**. Le justiciable doit dans un premier temps saisir la Commission européenne en déposant une plainte pour dénoncer une mesure ou une pratique imputable à un Etat membre. En revanche, il n'est **pas nécessaire pour le justiciable de démontrer l'existence d'un intérêt à agir**, ni de prouver qu'il est principalement et directement concerné par l'infraction dénoncée. La seule condition de recevabilité de la plainte est **la violation du droit communautaire par un Etat membre**.

La Commission exerce un véritable rôle de filtre puisque c'est elle qui apprécie si une suite doit être donnée ou non à la plainte. Si, après instruction, la Commission considère qu'il peut y avoir violation du droit communautaire, elle adresse à l'Etat membre en cause **une mise en demeure**, l'invitant à présenter ses observations. En fonction de la réponse apportée, ou en l'absence de réponse, la Commission émet **un avis motivé** par lequel elle enjoint l'Etat en cause à se conformer au droit communautaire.

Si cela demeure sans effet, et si elle l'estime utile, la Commission saisit elle-même la CJUE. Lorsque la Cour considère que l'Etat en cause a véritablement commis une violation du droit communautaire, celui-ci engage sa responsabilité et sera condamné à **mettre sa législation en conformité avec le droit européen**, au besoin sous astreinte si l'Etat fautif n'exécute pas la décision de la Cour dans « un délai raisonnable ». Le montant de cette astreinte est déterminé par la CJUE sur proposition de la Commission.

⁴⁰ Depuis l'entrée en vigueur du **traité de Lisbonne le 1er décembre 2009**, le droit communautaire est devenu le droit de l'Union et la Cour de justice des communautés européennes est devenue la Cour de justice de l'Union européenne.

LES PROCÉDURES NON-CONTENTIEUSES

1. Au niveau national

Toute personne qui s'estime victime de discrimination peut **saisir directement** la Halde en adressant un courrier motivé à :

Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité
11, rue Saint Georges
75009 Paris

Il est également possible de prendre contact avec un correspondant local ou de saisir la Halde en ligne.

La Halde peut être saisie par :

- Toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, et dont la raison d'être est de combattre les discriminations ou d'assister les victimes. L'association pourra saisir la Halde « *conjointement avec toute personne qui s'estime victime de discrimination* », et avec son accord ;
- L'intermédiaire d'un député, d'un sénateur ou d'un représentant français au parlement européen ;
- La Halde peut aussi se saisir d'office des cas de discrimination directe ou indirecte dont elle a connaissance, sous réserve que la victime, lorsqu'elle est identifiée, ait été avertie et ne s'y oppose pas.

La saisine de la Halde n'interrompt ni ne suspend les délais relatifs à la prescription des actions portées devant les juridictions pénales, civiles et administratives.

2. Au niveau européen

La Charte sociale européenne a été signée le 18 octobre 1961 et révisée en 1996. La Charte révisée est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1999. La France a ratifié la Charte révisée et **son protocole additionnel relatif aux réclamations collectives de 1995**, le 7 mai 1999. Son objet est de proclamer et garantir un certain nombre de droits sociaux pour les ressortissants des Etats signataires, tels que le droit à l'éducation, la protection des travailleurs ou encore le principe de non-discrimination.

L'article E de la Charte dispose que « *la jouissance des droits reconnus dans la présente Charte doit être assurée sans distinction aucune fondée notamment sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, la santé, l'appartenance à une minorité nationale, la naissance ou toute autre situation* ».

Depuis l'adoption du Protocole additionnel de 1995, entré en vigueur le 1^{er} juillet 1998, **l'article D de la Charte** instaure une procédure de réclamations collectives auprès du Comité européen des droits sociaux (CEDS) dont l'objectif est de mettre en cause un Etat signataire pour le non respect des obligations souscrites au titre de la Charte, telles que le principe de non-discrimination. Aussi, **aucune réclamation portant sur des cas individuels ne pourra être soulevée devant le Comité.**

↳ QUI PEUT SAISIR LE COMITÉ ?

En vertu des **articles 1, 2 et 3 du Protocole de 1995**, le droit de réclamation est réservé aux :

- organisations nationales représentatives d'employeurs et de travailleurs relevant de la juridiction de l'Etat partie mis en cause ;
- organisations non gouvernementales nationales représentatives relevant de la juridiction de l'Etat concerné par la réclamation⁴¹ ;
- organisations internationales d'employeurs et de travailleurs participant en qualité d'observateurs aux travaux du Comité gouvernemental⁴² ;
- organisations internationales non-gouvernementales (OING) dotées du statut consultatif auprès du Conseil de l'Europe et inscrites sur une liste agréée par le Conseil de l'Europe, telles qu'Amnesty International, Fédération internationale des ligues des droits de l'Homme (FIDH), etc.⁴³

↳ LA PROCÉDURE DES RÉCLAMATIONS COLLECTIVES DEVANT LE COMITÉ

La saisine du CEDS se fait sur la base d'une réclamation écrite. Elle peut être rédigée en français ou en anglais. Elle doit être signée par une personne habilitée à saisir le Comité. A cet égard, le CEDS vérifie que la réclamation est conforme à l'objet de l'ONG requérante par une analyse de ses statuts.

La réclamation doit mentionner les articles de la Charte qui, selon elle, sont violés par l'Etat⁴⁴. Il est important de rappeler que la France a ratifié

⁴¹ Le protocole additionnel de 1995 soumet les ONG nationales à une condition de recevabilité : l'Etat de la juridiction dont elles relèvent doit avoir reconnu le droit pour ces ONG d'introduire des réclamations collectives contre lui. A ce jour, seule la Finlande, parmi l'ensemble des Etats ratificateurs du Protocole, a déposé une déclaration de reconnaissance. Néanmoins, l'action de ces ONG n'est pas pour autant neutralisée puisque certaines d'entre elles sont affiliées à des organisations ou confédérations internationales ayant le pouvoir de saisir le CEDS, telles que la LDH avec la FIDH.

⁴² L'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (Unice) devenue Business Europe, l'organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération européenne des syndicats (CES).

⁴³ Liste des ONG habilitées à déposer des réclamations collectives en annexe.

⁴⁴ **Article 4 du Protocole** prévoit que la réclamation « doit porter sur une disposition de la Charte acceptée par la Partie contractante mise en cause ».

l'ensemble des articles de la Charte révisée.

La réclamation peut porter sur un texte en vigueur ou sur un projet de loi.

La condition d'épuisement des voies de recours internes n'est pas requise.

La réclamation doit être envoyée par courrier à l'adresse suivante :

Secrétariat général de la Charte sociale européenne
Conseil de l'Europe
Direction générale des droits de l'Homme et des affaires juridiques
Direction des Monitorings
F-67075 Strasbourg cedex

Si la réclamation a été jugée recevable, l'Etat défendeur adresse des observations de fond au Comité auxquelles la partie réclamante pourra répondre. L'audition des parties est facultative.

Ensuite, le CEDS adopte une décision sur le bien fondé de la réclamation. Elle sera par la suite transmise, dans le cadre d'un rapport, au Comité des Ministres qui aura en charge l'adoption d'une résolution, laquelle sera rendue publique. Le cas échéant, il peut recommander à l'Etat de prendre des mesures spécifiques pour mettre la situation soulevée en conformité avec la Charte. Toutefois, il convient de souligner que **cette résolution n'a pas de valeur contraignante pour l'Etat condamné**. En d'autres termes, un Etat violant les stipulations de la Charte ne sera jamais condamné. En effet, **les décisions de condamnation n'ont qu'une portée politique**.

3. Au niveau international

Toute personne alléguant être victime de discrimination peut porter à l'attention de l'Onu une violation des droits fondamentaux inscrits dans les instruments juridiques internationaux. Ne sont ici abordées que **des requêtes présentées directement en vertu des traités internationaux relatifs aux droits de l'Homme**, et non les procédures spéciales devant la Commission des droits de l'Homme, la Commission de la condition de la femme et de bien d'autres encore⁴⁵.

⁴⁵ D'autres requêtes individuelles peuvent être déposées à l'Onu et devant les organismes qui font partie du système des Nations unies au sens large, tel qu'à titre d'exemple l'Organisation internationale du travail.

Plusieurs conventions internationales relatives aux droits de l'Homme ont consacré le principe de non-discrimination :

- **La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale**, du 21 décembre 1965, entrée en vigueur le 4 janvier 1969, est la première convention consacrant de manière exclusive la lutte contre les discriminations. **L'article 1^{er} de la Convention** prohibe « *toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'Homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique* ». La France a adhéré à la Convention le 28 juillet 1971. Le Comité de contrôle, compétent pour recevoir et examiner des plaintes individuelles, institué par **l'article 14 de la Convention**, a fait l'objet d'une déclaration de reconnaissance par la France le 16 août 1982.
- **Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP)**, du 16 décembre 1966, entré en vigueur le 23 mars 1976, engage les Etats parties à respecter et à garantir « *à tous les individus se trouvant sur leur territoire et relevant de leur compétence, les droits reconnus dans le présent Pacte, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de tout autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation* »⁴⁶. La France a ratifié le Pacte le 4 novembre 1980 et son protocole facultatif relatif à la création d'un comité de contrôle, le 17 février 1984. **Les dispositions du PIDCP sont d'applicabilité directe devant les juridictions nationales.**
- **Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (Pidesc)**, du 16 décembre 1966, entré en vigueur le 3 janvier 1976, affirme dans des termes identiques le principe de non-discrimination devant l'accès aux droits économiques et sociaux⁴⁷. La France a ratifié le Pidesc le 4 novembre 1980.
- **La Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes**, adoptée le 18 décembre 1979, mise en vigueur le 3 septembre 1981, consacre le principe de non-discrimination en **son article 1^{er}**. La France a ratifié la Convention le 14 décembre 1983 et son protocole facultatif instituant un comité de contrôle, le 9 juin 2000.

⁴⁶ Article 2 alinéa 1 du PIDCP.

⁴⁷ Article 2 alinéa 2 du Pidesc.

- **La Convention relative aux droits des personnes handicapées**, du 16 décembre 2006, entrée en vigueur le 3 mai 2008, érige, dans son **article 3**, le principe de non-discrimination comme principe général. La France a ratifié la Convention et son protocole facultatif créant un comité de contrôle le 18 février 2010.

Depuis les années 1970, **il est désormais possible d'introduire un recours individuel devant les Nations unies pour atteinte à ses droits dans le cadre de quatre de ces traités portant sur les droits fondamentaux**. Si à sa création, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels, institué par le Pidesc, n'avait pas compétence pour l'examen des communications individuelles, l'assemblée générale des Nations unies a adopté à l'unanimité, par **la résolution 63/117 du 10 décembre 2008**, un Protocole facultatif se rapportant au Pidesc qui autorise désormais le Comité à recevoir et à examiner les communications individuelles. Ce Protocole a été ouvert à la signature le 24 septembre 2009. Toutefois, à ce jour, **la France n'en est pas encore signataire**, et ce malgré la pression de la société civile.

Aussi, dans un souci d'effectivité des droits fondamentaux proclamés, et notamment du respect du principe de non-discrimination, ces Conventions ont établi **un organe quasi juridictionnel chargé de superviser et de contrôler l'application, par les Etats parties, des dispositions inscrites en leur sein**.

↳ LA CRÉATION D'ORGANES DE CONTRÔLE

Toute personne peut se plaindre d'une violation des droits reconnus par un traité devant l'organe d'experts établi par le traité en question :

- **L'article 28 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques** institue **le Comité des droits de l'Homme**.
- **La résolution 1985/17 du Conseil économique et social du 28 mai 1985** a créé **le Comité des droits économiques, sociaux et culturels** afin de superviser l'application du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Rappelons, qu'à défaut de ratification du Protocole portant création de ce Comité par la France, le Comité ne peut examiner les plaintes individuelles.
- **L'article 8 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale** institue **le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale**.

- **L'article 7 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes institue le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.**
- **L'article 34 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées institue le Comité des droits des personnes handicapées.**

↳ LA MISSION DES ORGANES DE CONTRÔLE

Ces organes de traités sont composés d'experts indépendants dont le rôle consiste d'une part à surveiller la mise en œuvre dans les Etats parties des droits énoncés dans les traités, par le biais de rapports soumis par les Etats parties, et d'autre part à examiner les requêtes individuelles appelées **communications individuelles**.

S'il existe quelques différences de procédure entre les quatre mécanismes, la conception et le fonctionnement des différents organes de contrôle restent très similaires. Aussi, nous envisagerons la procédure des communications individuelles comme procédure unique et non particulière à chaque Comité de contrôle établi par les traités⁴⁸.

↳ LA PROCÉDURE DES COMMUNICATIONS INDIVIDUELLES

Toute communication individuelle doit être envoyée à l'adresse suivante :

Petitions Team
Office of the High Commissioner for Human Rights
United Nations Office at Geneva
1211 Geneva 10, Switzerland

La communication **doit être soumise par la victime directe ou par quelqu'un désigné par elle pour la représenter**.

La communication **ne doit pas être anonyme**, elle doit contenir le nom du requérant, sa nationalité et sa date de naissance.

La communication **doit préciser contre quel Etat partie elle est dirigée**.

Les faits sur lesquels la communication est fondée **doivent être exposés de manière circonstanciée**.

La communication **doit relever des dispositions du traité concerné**.

L'auteur de la communication **doit avoir épuisé les voies de recours internes**. A cet égard, le requérant doit fournir toutes les décisions

⁴⁸ Pour connaître des procédures particulières à chaque comité, reportez vous à l'adresse suivante : http://www2.ohchr.org/french/about/publications/docs/fs7_f.pdf

administratives ou judiciaires qui ont été rendues concernant son affaire.

Le ministère d'avocat n'est pas obligatoire. Toutefois, si l'aide d'un professionnel est conseillée, il convient de souligner que cette procédure ne prévoit pas l'assistance gratuite d'un avocat.

Enfin, les Comités ne pourront examiner une communication lorsque celle-ci fait, dans le même temps, l'objet d'un examen dans le cadre d'une autre procédure sur le plan international.

Si la communication contient l'ensemble de ces éléments essentiels, elle est enregistrée et le requérant en recevra une notification.

Dans un premier temps, le Comité examinera la recevabilité de la communication. Si celle-ci est jugée recevable, elle est ensuite transmise à l'Etat partie concerné pour que celui-ci puisse formuler des observations dans un certain délai qui varie en fonction des comités saisis. Des observations en réponse pourront par la suite être faites par le requérant.

Dans un second temps, le Comité procède à un examen au fond. L'examen des requêtes se fait à huis clos et uniquement sur la base des renseignements communiqués par écrit par le requérant et l'Etat partie.

Une fois que le Comité a statué sur la requête, il communique simultanément sa décision au requérant et à l'Etat partie. Le texte de la décision finale sur le fond ou de la décision d'irrecevabilité est publié à l'adresse suivante :

<http://www.unhcr.ch/french/html/menu2/8/jurispr.htm>.

↳ QUE PEUT-ON OBTENIR DES ORGANES DE CONTRÔLE ?

Au préalable, il convient de souligner que les décisions des comités ne sont pas susceptibles de recours.

Si le Comité décide que le requérant est victime d'une violation par l'Etat partie des droits qui lui sont reconnus par le traité, il invitera l'Etat concerné à lui communiquer dans les trois mois des renseignements sur les mesures prises pour donner effet aux conclusions et recommandations du Comité.

Annexes

Tableau récapitulatif des discriminations	36
Liste des ONG habilitées à déposer des réclamations collectives	38
Organigramme simplifié des procédures juridictionnelles	40
Pour aller plus loin	41

Tableau récapitulatif des discriminations devant les juridictions pénales

Infractions	Peine
<p>L'article 225-1 du code pénal (CP) dispose que « constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ».</p> <p>La discrimination définie à l'article 225-1 CP est répréhensible lorsqu'elle consiste :</p> <ul style="list-style-type: none"> - A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ; - A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ; - A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ; - A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ; - A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L.412-8 du code de la sécurité sociale. 	<p>L'article 225-2 CP prévoit que la discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45.000 euros d'amende.</p> <p>NB : lorsque la discrimination consistant à refuser la fourniture d'un bien ou d'un service est commise dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75.000 euros d'amende.</p>
<p>La discrimination définie à l'article 225-1 CP, commise à l'égard d'une personne physique ou morale par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions ou de sa mission, est répréhensible lorsqu'elle consiste :</p> <ul style="list-style-type: none"> - A refuser le bénéfice d'un droit accordé par la loi ; - A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque. 	<p>L'article 432-7 CP prévoit une peine de cinq ans d'emprisonnement et de 75.000 euros d'amende.</p>
<p>L'article L.1132-1 du Code du travail pose le principe de non discrimination selon lequel « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, (...), de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison » des critères énoncés à l'article 225-1 CP.</p>	<p>- Application des peines prévues à l'article 225-2 CP. - L'article L.1134-4 du Code du travail dispose « est nul et nul effet le licenciement faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié (...), lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié n'est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi ». Lorsque le salarié refuse la réintégration, le Conseil des Prud'hommes lui alloue une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois et une indemnité de licenciement prévue à l'article L.1234-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable au contrat de travail.</p>

¹L'interdiction des droits civiques et civils porte sur l'éligibilité et le droit d'exercer une fonction juridictionnelle ou d'être expert devant une juridiction, de représenter ou d'assister une partie devant la justice.

Peine complémentaire	Preuve
<p>L'article 225-19 CP prévoit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'interdiction des droits prévus aux 2° et 3° de l'article 131-26 pour une durée de cinq ans au plus ; - L'affichage ou la diffusion de la décision prononcée ; - La fermeture, pour une durée de cinq ans au plus ou à titre définitif, de l'un, de plusieurs ou de l'ensemble des établissements de l'entreprise appartenant à la personne condamnée ; - L'exclusion des marchés publics à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus ; - L'obligation d'accomplir un stage de citoyenneté. 	<p>La charge de la preuve incombe à la partie poursuivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La victime ; - Les associations en application de l'article 2-1 du code de la procédure pénale <p>La preuve peut être apportée par tous moyens.</p>
<p>L'article 432-17 CP prévoit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'interdiction des droits civils, civiques et de famille prévue à l'article 131-26 ; - L'interdiction d'exercer une fonction publique ou d'exercer l'activité professionnelle ou sociale dans l'exercice de laquelle l'infraction a été commise ; - La confiscation des sommes ou objets irrégulièrement reçus par l'auteur de l'infraction ; - L'affichage ou la diffusion de la décision prononcée. 	<p>La charge de la preuve incombe à la partie poursuivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La victime ; - Les associations en application de l'article 2-1 du code de la procédure pénale <p>La preuve peut être apportée par tous moyens.</p>
	<p>La charge de la preuve incombe à la partie poursuivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La victime ; - Les associations en application de l'article 2-1 du code de la procédure pénale <p>La preuve peut être apportée par tous moyens.</p> <p>NB : Si le salarié saisit dans le même temps les juridictions civiles, un rééquilibrage de la charge de la preuve sera opéré entre la victime et l'auteur de la discrimination, et ce en application de l'article 4 de la loi du 27 mai 2008, inséré à l'article L.1134-1 du Code du travail.</p>

Liste des ONG habilitées à déposer des réclamations collectives

Liste établie par le Comité gouvernemental en application de la décision du Comité des ministres du 22 juin 1995 (voir par. 20 du rapport explicatif au Protocole). Les organisations inscrites sur cette liste - par ordre alphabétique anglais - le sont pour une durée de 4 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du Protocole (1er juillet 1998), à l'exception des ONGs pour lesquelles il est indiqué que la durée de 4 ans commence le 1er janvier 1999, le 1er janvier 2000 ou 1er janvier 2001.

Conference of European Churches Conférence des églises européennes (KEK)	Conseil européen des fédérations WIZO (CEFW) (1 janvier 2000)
Council of European Professional Informatics Societies (1 January 2001)	European Disability Forum (EDF) (1 January 2001)
Conseil des associations européennes des professionnels de l'informatique (CEPIS) (1 janvier 2001)	Forum européen des personnes handicapées (FEPH) (1 janvier 2001)
Education International (EI) (1 January 1999)	European Federation of Employees in Public Services
Internationale de l'éducation (EI) (1 janvier 1999)	Fédération européenne du personnel des services public (EUROFEDOP)
Eurolink Age	European Federation of National Organisations Working with the Homeless
European Action of the Disabled (1 January 2000)	Fédération européenne d'associations nationales travaillant avec les sans-abri (FEANTSA)
Action européenne des handicapés (AEH) (1 janvier 2000)	European Federation of the Elderly (1 January 1999)
European Antipoverty Network Réseau européen des associations de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (EAPN)	Fédération européenne des personnes âgées (EURAG) (1 janvier 1999)
European Association for Palliative Care Association européenne de soins palliatifs (EAPC-Onlus)	European Forum for Child Welfare Forum européen pour la protection de l'enfance (EFCW)
European Association for Psychotherapy (EPA) (1 January 2001)	European Movement Mouvement européen
Association européenne de psychothérapie (EAP) (1 janvier 2001)	European Non-Governmental Sports Organisation (1 January 1999)
European Association of Railwaymen Association européenne des cheminots (AEC)	Organisation européenne non gouvernementale des sports (ENGSO) (1 janvier 1999)
European Centre of the International Council of Women (ECICW) Centre européen du Conseil international des femmes (CECIF)	European Ombudsman Institute Institut Européen de l'Ombudsman (EOI)
European Council of Police Trade Unions Conseil européen des syndicats de police	European Organisation of Military Associations Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL)
European Council of WIZO Federations (ECWF) (1 January 2000)	European Regional Council of the World Federation for Mental Health

Conseil régional européen de la Fédération
 Mondiale pour la santé mentale
 European Union Migrant's Forum (1 January
 2001)
 Forum des migrants de l'Union européenne
 (EMF) (1 janvier 2001)
 European Union of Rechtspfleger (1 January
 1999)
 Union européenne des greffiers de justice
 (EUR) (1 janvier 1999)
 European Women's Lobby
 Lobby européen des femmes
 Eurotalent
 International Association Autism-Europe
 (IAAE)
 Association internationale Autisme Europe
 (AIAE)
 International Association of the Third-Age
 Universities
 Association internationale des universités du
 3è âge (AIUTA)
 International Catholic Society for Girls
 Association catholique internationale de
 services pour la jeunesse féminine (ACISJF)
 International Centre for the Legal Protection of
 Human Rights (INTERIGHTS)
 International Commission of Jurists (ICJ)
 Commission internationale de juristes (CIJ)
 International Confederation of Catholic
 Charities (1 January 2000)
 Confédération internationale des charités
 catholiques (CARITAS INTERNATIONALIS)
 (1 janvier 2000)
 International Council of Environmental Law
 (ICEL) (1 January 2000)
 Conseil international du droit de
 l'environnement (CIDE) (1 janvier 2000)
 International Council of Nurses (ICN)
 Conseil international des infirmières (CII)
 International Council on Social Welfare (ICSW)
 Conseil international de l'action sociale (CIAS)
 International Federation of Educative
 Communities
 Fédération internationale des communautés
 éducatives (FICE)
 International Federation of Human Rights Lea-
 gues
 Fédération internationale des ligues des
 Droits de l'Homme (FIDH)
 International Federation of Musicians
 Fédération internationale des musiciens (FIM)
 International Federation of Settlements and
 Neighbourhood Centres
 Fédération internationale des centres sociaux
 et communautaires (IFS)
 International Federation for Hydrocephalus
 and Spina Bifida
 Fédération internationale pour l'hydrocéphalie
 et le spina bifida (IFHSB)
 International Federation for Parent Education
 (IFPE) (1 January 1999)
 Fédération internationale pour l'éducation des
 parents (FIEP) (1 janvier 1999)
 International Human Rights Organization for
 the Right to Feed Oneself (1 January 2001)
 Organisation internationale des droits de
 l'homme pour le droit à l'alimentation (FIAN) (1
 janvier 2001)
 International Humanist and Ethical Union
 (IHEU)
 Union internationale humaniste et laïque
 (UIHL)
 International Movement ATD - Fourth World
 Mouvement international ATD Quart Monde
 International Planned Parenthood Federation
 – Europe Region
 Fédération internationale pour le planning
 familial – Région Europe (IPPF)
 International Road Safety
 La prévention routière internationale
 International Scientific Conference of Minorities
 for Europe of Tomorrow
 Conférence scientifique internationale sur les
 minorités dans l'Europe de demain (ISCOMET)
 Marangopoulos Foundation for Human Rights
 (MFHR) (1 January 2000)
 Fondation Marangopoulos pour les droits de
 l'homme (FMDH) (1 janvier 2000)
 Public Services International (PSI)
 Internationale des services publics (ISP)
 Quaker Council for European Affairs
 Conseil quaker pour les affaires européennes
 (QCEA)
 Standing Committee of the Hospitals of the
 European Union
 Comité permanent des Hôpitaux de l'Union
 européenne (QCEA)
 World Confederation of Teachers
 Confédération syndicale mondiale de
 l'enseignement.

Organigramme simplifié des procédures juridictionnelles

JURIDICTIONS JUDICIAIRES					JURIDICTIONS ADMINISTRATIVES
JURIDICTIONS CIVILES (*)		JURIDICTIONS PENALES (*)			
<i>premier degré</i>					
		<i>crimes</i>	<i>délits</i>	<i>contraventions</i>	
TRIBUNAL D'INSTANCE (y compris juges de proximité) ou TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE	Autres tribunaux	COUR D'ASSISES	TRIBUNAL CORRECTIONNEL	TRIBUNAL de POLICE	TRIBUNAL ADMINISTRATIF ou ORDRES ou CONSEILS SUPERIEURS
	Conseil des Prud'hommes		ou TRIBUNAL D'INSTANCE		
	Tribunaux de commerce		ou TRIBUNAL de POLICE		
<i>deuxième degré</i>					
COUR D'APPEL	COUR D'APPEL	COUR D'ASSISES EN APPEL	COUR D'APPEL	COUR D'APPEL	COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL
<i>troisième degré</i>					
COUR DE CASSATION	COUR DE CASSATION	COUR DE CASSATION	COUR DE CASSATION	COUR DE CASSATION	CONSEIL D'ETAT
<i>dernier degré</i>					
COUR EUROPEENNE DES DROITS DE L'HOMME					

(*) En matière civile et pénale, la juridiction est fixée selon la nature ou le montant du litige au civil, selon la gravité de l'infraction, au pénal.

Pour aller plus loin

Pour accéder aux textes de référence de la Cour européenne des droits de l'Homme, à sa jurisprudence, ou encore obtenir des informations sur son fonctionnement et sur les procédures envisageables : www.echr.coe.int

- Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 :
<http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/086519A8-B57A-40F4-9E22-3E27564DBE86/0/FrenchFrançais.pdf>
- Protocole n°12 à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, du 4 novembre 2000 :
<http://conventions.coe.int/Treaty/fr/Treaties/Html/177.htm>
- Charte sociale européenne révisée du 3 mai 1996 :
<http://conventions.coe.int/Treaty/fr/Treaties/Html/163.htm>

Pour accéder aux textes de références de l'Organisation des Nations unies, obtenir des informations quant à son fonctionnement et les procédures envisageables: www.un.org/fr

- Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966 : <http://www2.ohchr.org/french/law/ccpr.htm>
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels du 16 décembre 1966 : <http://www2.ohchr.org/french/law/cescr.htm>
- Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale du 21 décembre 1965 :
<http://www2.ohchr.org/french/law/cerd.htm>
- Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes du 18 décembre 1979 :
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm>
- Convention relative aux droits des personnes handicapées du 16 décembre 2006 :
<http://www2.ohchr.org/french/law/disabilities-convention.htm>

La LDH, c'est aussi :

- Une permanence juridique :
Tél: 01 56 55 50 10
(du lundi au vendredi de 10h à 13h)
- Une revue : Homme & Libertés
- Des publications :
 - Etats des droits de l'Homme en France (Edition 2010)
 - Une Justice bafouée
 - Le livre noir de la politique française d'immigration
 - La honte de la République
- Un site : www.ldh-france.org
- Une boutique :
Tél : 01 56 55 51 04
laboutique@ldh-france.org





Ligue des droits
de l'Homme

138, rue Marcadet
75018 Paris

www.ldh-france.org

ldh@ldh-france.org

TÉL: 01 56 55 51 00