

ARRÊT DE LA COUR (deuxième chambre)

10 juillet 2008 (*)

«Directive 2000/43/CE – Critères de sélection du personnel discriminatoires – Charge de la preuve – Sanctions»

Dans l'affaire C-54/07,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 234 CE, introduite par l'arbeidshof te Brussel (Belgique), par décision du 24 janvier 2007, parvenue à la Cour le 6 février 2007, dans la procédure

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

contre

Firma Feryn NV,

LA COUR (deuxième chambre),

composée de M. C. W. A. Timmermans, président de chambre, MM. L. Bay Larsen, K. Schiemann, J. Makarczyk et J.-C. Bonichot (rapporteur), juges,

avocat général: M. M. Poiares Maduro,

greffier: M. B. Fülöp, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 28 novembre 2007,

considérant les observations présentées:

- pour le Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, par M^e C. Bayart, advocaat,
- pour le gouvernement belge, par M^{mes} L. Van den Broeck et C. Pochet, en qualité d'agents,
- pour l'Irlande, par MM. D. O'Hagan et P. McGarry, en qualité d'agents,
- pour le gouvernement du Royaume-Uni, par M^{me} T. Harris, en qualité d'agent, assistée de M. T. Ward, barrister, et de M^{me} J. Eady, solicitor,
- pour la Commission des Communautés européennes, par MM. M. van Beek et J. Enegren, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 12 mars 2008,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de la 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).

- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant le Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme), requérant au principal, à la société Firma Feryn NV (ci-après «Feryn»), défenderesse au principal, à la suite des propos de l'un de ses directeurs affirmant publiquement que sa société ne souhaitait pas recruter des personnes dites «allochtones».

Le cadre juridique

La réglementation communautaire

- 3 Aux termes de son article 1^{er}, la directive 2000/43 «a pour objet d'établir un cadre pour lutter contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement».
- 4 Aux termes de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de cette directive:
- «une discrimination directe se produit lorsque, pour des raisons de race ou d'origine ethnique, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable».
- 5 L'article 3, paragraphe 1, sous a), de ladite directive précise que celle-ci vise «les conditions d'accès à l'emploi aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion». En revanche, selon son article 3, paragraphe 2, cette même directive ne vise pas «les différences de traitement fondées sur la nationalité».
- 6 Aux termes de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/43:
- «Les États membres peuvent adopter ou maintenir des dispositions plus favorables à la protection du principe de l'égalité de traitement que celles prévues dans la présente directive.»
- 7 L'article 7 de cette directive précise:
- «1. Les États membres veillent à ce que des procédures judiciaires et/ou administratives, y compris, lorsqu'ils l'estiment approprié, des procédures de conciliation, visant à faire respecter les obligations découlant de la présente directive soient accessibles à toutes les personnes qui s'estiment lésées par le non-respect à leur égard du principe de l'égalité de traitement, même après que les relations dans lesquelles la discrimination est présumée s'être produite se sont terminées.
2. Les États membres veillent à ce que les associations, les organisations ou les personnes morales qui ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime à assurer que les dispositions de la présente directive sont respectées puissent, pour le compte ou à l'appui du plaignant, avec son approbation, engager toute procédure judiciaire et/ou administrative prévue pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive.
- [...]»
- 8 L'article 8, paragraphe 1, de ladite directive prévoit par ailleurs :
- «Les États 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.»
- 9 L'article 13, paragraphe 1, de la directive 2000/43 exige des États membres qu'ils désignent un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir l'égalité de traitement. Aux termes de l'article 13, paragraphe 2, de cette directive:

«Les États membres font en sorte que ces organismes aient pour compétence:

- sans préjudice des droits des victimes et des associations, organisations et autres personnes morales visées à l'article 7, paragraphe 2, d'apporter aux personnes victimes d'une discrimination une aide indépendante pour engager une procédure pour discrimination,

[...]»

- 10 Enfin, l'article 15 de ladite directive confie aux États membres le soin de déterminer le régime des sanctions applicables et précise que ces sanctions peuvent comprendre le versement d'indemnités à la victime et qu'elles doivent être «effectives, proportionnées et dissuasives».

La réglementation nationale

- 11 La loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (*Moniteur belge* du 17 mars 2003, p. 12844), telle que modifiée par la loi du 20 juillet 2006 portant des dispositions diverses (*Moniteur belge* du 28 juillet 2006, p. 36940, ci-après la «loi du 25 février 2003»), vise à transposer en droit belge la directive 2000/43.
- 12 L'article 2 de la loi du 25 février 2003 interdit toute discrimination directe ou indirecte relative aux conditions d'accès aux activités salariées. L'article 19 de cette loi vise à transposer l'article 8 de la directive 2000/43 relatif à la charge de la preuve.
- 13 La loi du 25 février 2003 permet également de poursuivre les discriminations soit au pénal soit au civil. Le juge peut, en vertu de l'article 19 de cette loi, ordonner la cessation de l'acte discriminatoire (paragraphe 1) et la publication de sa décision (paragraphe 2) ou, en vertu de l'article 20 de ladite loi, infliger une astreinte.
- 14 Le législateur belge a ouvert la possibilité au Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding d'ester en justice lorsqu'il existe ou pourrait exister une discrimination, sans qu'une plainte préalable soit nécessaire à cet égard.

Le litige au principal et les questions préjudicielles

- 15 Le Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, qui est l'organisme belge désigné, en application de l'article 13 de la directive 2000/43, afin de promouvoir l'égalité de traitement, a demandé aux juridictions du travail belges de constater que Feryn, spécialisée dans la vente et l'installation de portes basculantes et sectionnelles, appliquait une politique discriminatoire à l'embauche.
- 16 Le Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding se fonde sur les déclarations publiques du directeur de cette entreprise selon lesquelles, en substance, son entreprise cherchait à recruter des installateurs, mais qu'elle ne pouvait embaucher des «allochtones» en raison des réticences de la clientèle à leur donner accès, le temps des travaux, à leur domicile privé.
- 17 Par ordonnance du 26 juin 2006, le voorzitter van de arbeidsrechtbank te Brussel (président du tribunal du travail de Bruxelles) a rejeté la requête du Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, en relevant notamment qu'il n'y avait ni preuve ni présomption de ce qu'une personne se soit portée candidate à un emploi et qu'elle n'ait pas été engagée en raison de son origine ethnique.
- 18 C'est dans ce cadre que l'arbeidshof te Brussel (cour du travail de Bruxelles), saisie en appel par le Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

- «1) Y a-t-il discrimination directe au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/43[...], lorsqu'un employeur déclare publiquement, après avoir placé une offre d'emploi

destinée à attirer l'attention:

“Je dois répondre aux exigences de mes clients. Si vous me dites ‘je veux tel produit ou je veux ceci ou cela’, et que je vous dis ‘je ne le fais pas, je fais venir ces gens’, vous me répondrez ‘je ne veux pas de votre porte’. J’en viendrais à mettre la clé sous la porte. Nous devons répondre aux exigences des clients. Ce n’est pas mon affaire. Ce n’est pas moi qui ai créé ce problème en Belgique. Je veux faire tourner ma société et qu’à la fin de l’année, le chiffre d’affaires soit atteint et comment j’y parviens... Je dois l’obtenir en me conformant aux désirs du client!”[?]

- 2) Pour établir une discrimination directe affectant les conditions d'accès à un travail salarié, est-il suffisant de constater que l'employeur applique des critères de sélection directement discriminatoires?
- 3) Lors de l'examen du caractère discriminatoire éventuel de la politique d'embauche d'un employeur, peut-on tenir compte du fait que seuls des monteurs autochtones ont été embauchés par une société liée à cet employeur, aux fins d'établir une discrimination directe au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/43[...]?
- 4) Que faut-il entendre par les ‘faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte’, visés à l'article 8, paragraphe 1, de la directive 2000/43[...]? De quelle sévérité une juridiction nationale doit-elle faire preuve dans l'appréciation des faits qui peuvent faire naître une présomption de discrimination?
 - a) Dans quelle mesure des faits antérieurs de discrimination (déclaration publique de critères de sélection directement discriminatoires en avril 2005) constituent-ils des ‘faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte’, visés à l'article 8, paragraphe 1, de la directive [2000/43]?
 - b) Une discrimination établie en avril 2005 (déclaration publique en avril 2005) peut-elle constituer ensuite une présomption de poursuite d'une politique d'embauche directement discriminatoire? Suffit-il – compte tenu des faits du litige au principal – pour faire naître la présomption (qu'un employeur applique et continue d'appliquer une politique d'embauche discriminatoire), qu'en avril 2005, en réponse à la question de savoir si, en tant qu'employeur, il ne traite pas de la même manière les allochtones et les autochtones et donc, s'il n'est pas un peu raciste, il répond publiquement: “Je dois répondre aux exigences de mes clients. Si vous me dites ‘je veux tel produit ou je veux ceci ou cela’, et que je vous dis ‘je ne le fais pas, je fais venir ces gens’, vous me répondrez ‘je ne veux pas de votre porte’. J’en viendrais à mettre la clé sous la porte. Nous devons répondre aux exigences des clients. Ce n’est pas mon affaire. Ce n’est pas moi qui ai créé ce problème en Belgique. Je veux faire tourner ma société et qu’à la fin de l’année, le chiffre d’affaires soit atteint et comment j’y parviens... Je dois l’obtenir en me conformant aux désirs du client!”[?]
 - c) Compte tenu des faits du litige au principal, un communiqué de presse commun émanant de l'employeur et de l'instance nationale de lutte contre la discrimination, communiqué dans lequel les faits de discrimination sont au moins implicitement reconnus, peut-il faire naître une telle présomption?
 - d) Le fait qu'un employeur n'emploie pas de monteurs allochtones fait-il naître une présomption de discrimination indirecte lorsque ce même employeur a dû faire face quelque temps auparavant à de grandes difficultés de recrutement de monteurs et déclare également publiquement que sa clientèle ne collabore pas avec plaisir avec des monteurs allochtones?
 - e) Un seul fait suffit-il pour faire naître une présomption de discrimination?
 - f) Compte tenu des faits du litige principal, une présomption de discrimination commise par l'employeur peut-elle être déduite de la seule embauche de monteurs autochtones par une société liée à cet employeur?

- 5) De quelle sévérité la juridiction nationale doit-elle faire preuve dans l'appréciation de la preuve contraire qui doit être produite en cas de présomption de discrimination au sens de l'article 8, paragraphe 1, de la directive 2000/43[...]? Une présomption de discrimination au sens de l'article 8, paragraphe 1, de la directive 2000/43[...] peut-elle être renversée par la seule et simple déclaration de l'employeur faite à la presse qu'il ne commet pas ou plus de discrimination et que les monteurs allochtones sont les bienvenus; et/ou par la simple déclaration de l'employeur que chez lui, à l'exception de la société sœur, tous les postes vacants de monteurs ont été pourvus et/ou par la déclaration qu'une femme de ménage tunisienne a été engagée; et/ou la présomption peut-elle être exclusivement renversée par l'embauche effective de monteurs allochtones, compte tenu des faits du litige au principal et/ou par le respect des engagements pris dans un communiqué de presse commun?
- 6) Que faut-il entendre par des sanctions 'effectives, proportionnées et dissuasives' au sens de l'article 15 de la directive 2000/43[...]? La condition prévue à l'article 15 de la directive 2000/43[...] permet-elle à la juridiction nationale de se contenter de constater qu'il y a bien eu discrimination directe, compte tenu des faits du litige au principal? Ou bien cette condition impose-t-elle à la juridiction nationale de rendre une ordonnance de cessation, comme prévu par le droit national? Dans quelle mesure la juridiction nationale doit-elle ordonner la publication de la décision à intervenir à titre de sanction efficace, proportionnée et dissuasive, compte tenu des faits du litige au principal?»

Sur les questions préjudicielles

- 19 Il y a lieu de rappeler, à titre liminaire, que l'article 234 CE habilite la Cour non pas à appliquer les règles communautaires à une espèce déterminée, mais seulement à se prononcer sur l'interprétation du traité CE et des actes pris par les institutions de la Communauté européenne (voir, notamment, arrêts du 15 juillet 1964, van der Veen, 100/63, Rec. p. 1105, 1121, et du 10 mai 2001, Veedfald, C-203/99, Rec. p. I-3569, point 31). La Cour peut cependant, dans le cadre de la coopération judiciaire instaurée par cet article, à partir des éléments du dossier, fournir à la juridiction nationale les éléments d'interprétation du droit communautaire qui pourraient lui être utiles dans l'appréciation des effets de telle ou telle disposition de celui-ci (arrêts du 8 décembre 1987, Gauchard, 20/87, Rec. p. 4879, point 5, et du 5 mars 2002, Reisch e.a., C-515/99, C-519/99 à C-524/99 et C-526/99 à C-540/99, Rec. p. I-2157, point 22).
- 20 La juridiction de renvoi sollicite, en substance, l'interprétation par la Cour des dispositions de la directive 2000/43 aux fins d'apprécier la portée de la notion de discrimination directe au regard de déclarations publiques faites par un employeur dans le cadre d'un processus de recrutement (première et deuxième questions), les conditions dans lesquelles peut être appliquée la règle du renversement de la charge de la preuve prévue par cette même directive (troisième à cinquième questions) et la nature des sanctions qui pourraient être considérées comme appropriées dans une hypothèse telle que celle du litige au principal (sixième question).

Sur les première et deuxième questions

- 21 Sur les première et deuxième questions, l'Irlande ainsi que le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord soutiennent qu'il ne saurait y avoir de discrimination directe au sens de la directive 2000/43, de sorte que celle-ci serait inapplicable, lorsque la discrimination alléguée résulte de déclarations publiques faites par un employeur au sujet de sa politique d'embauche, mais en l'absence de plaignant identifiable soutenant qu'il aurait été victime de cette discrimination.
- 22 Il est vrai, ainsi que le font valoir ces deux États membres, que l'article 2, paragraphe 2, de la directive 2000/43 définit la discrimination directe comme la situation dans laquelle, pour des raisons de race ou d'origine ethnique, une personne «est traitée» de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable. De même, l'article 7 de cette directive demande aux États membres de veiller à ce que des procédures judiciaires soient accessibles «à toutes les personnes qui s'estiment lésées par le non-respect à leur égard du principe de l'égalité de traitement» et aux organismes d'intérêt public agissant en justice «pour le compte ou à l'appui du plaignant».

- 23 Il ne saurait toutefois en être déduit que l'absence de plaignant identifiable permet de conclure à l'absence de toute discrimination directe au sens de la directive 2000/43. Celle-ci a en effet pour objet, ainsi que le rappelle son huitième considérant, de «promouvoir un marché du travail favorable à l'insertion sociale». À cette fin, l'article 3, paragraphe 1, sous a), de ladite directive précise que cette dernière vise notamment les critères de sélection et les conditions de recrutement.
- 24 L'objectif de promouvoir un marché du travail favorable à l'insertion sociale serait difficilement atteint si le champ d'application de la directive 2000/43 était limité aux seules hypothèses dans lesquelles un candidat malheureux à un emploi s'estimant victime d'une discrimination directe aurait engagé des poursuites judiciaires à l'encontre de l'employeur.
- 25 En effet, le fait pour un employeur de déclarer publiquement qu'il ne recrutera pas de salariés ayant une certaine origine ethnique ou raciale, ce qui est évidemment de nature à dissuader sérieusement certains candidats de déposer leur candidature et, partant, à faire obstacle à leur accès au marché du travail, constitue une discrimination directe à l'embauche au sens de la directive 2000/43. L'existence d'une telle discrimination directe ne suppose pas que soit identifiable un plaignant soutenant qu'il aurait été victime d'une telle discrimination.
- 26 La question de savoir ce qu'est une discrimination directe au sens de la directive 2000/43 doit être distinguée de celle des voies de droit prévues à l'article 7 de cette dernière pour faire constater et sanctionner le non-respect du principe de l'égalité de traitement. Ces voies de droit doivent en effet, conformément aux dispositions de cet article, être ouvertes aux personnes s'estimant lésées par une discrimination. Les prescriptions de l'article 7 de la directive 2000/43 ne sont toutefois, ainsi qu'il est dit à l'article 6 de cette directive, que des prescriptions minimales et ladite directive n'interdit pas aux États membres d'adopter ou de maintenir des dispositions plus favorables à la protection du principe de l'égalité de traitement.
- 27 L'article 7 de la directive 2000/43 ne s'oppose nullement, par conséquent, à ce que les États membres prévoient, dans leur législation nationale, le droit pour les associations ayant un intérêt légitime à faire assurer le respect de cette directive ou pour le ou les organismes désignés conformément à l'article 13 de celle-ci d'engager des procédures judiciaires ou administratives visant à faire respecter les obligations découlant de ladite directive sans agir au nom d'un plaignant déterminé ou en l'absence de plaignant identifiable. Il appartient toutefois au seul juge national d'apprécier si sa législation ouvre une telle possibilité.
- 28 Eu égard à ce qui précède, il y a lieu de répondre aux première et deuxième questions que le fait pour un employeur de déclarer publiquement qu'il ne recrutera pas de salariés ayant une certaine origine ethnique ou raciale constitue une discrimination directe à l'embauche au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/43, de telles déclarations étant de nature à dissuader sérieusement certains candidats de déposer leur candidature et, partant, à faire obstacle à leur accès au marché du travail.

Sur les troisième à cinquième questions

- 29 Les troisième à cinquième questions portent sur le point de savoir comment appliquer la règle du renversement de la charge de la preuve prévue à l'article 8, paragraphe 1, de la directive 2000/43 à une situation dans laquelle l'existence d'une politique d'embauche discriminatoire est alléguée par référence à des propos tenus publiquement par un employeur au sujet de sa politique de recrutement.
- 30 L'article 8 de la directive 2000/43 précise à cet égard qu'il appartient à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement dès lors que des faits permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. L'obligation d'apporter la preuve contraire, qui pèse ainsi sur l'auteur présumé d'une discrimination, n'est subordonnée qu'au seul constat d'une présomption de discrimination dès lors que celle-ci est fondée sur des faits établis.
- 31 Peuvent constituer de tels faits de nature à faire présumer une politique d'embauche discriminatoire les déclarations par lesquelles un employeur fait savoir publiquement que, dans le cadre de sa politique de recrutement, il n'embauchera pas de salariés issus d'une certaine origine ethnique ou raciale.

- 32 Il incombe dès lors à cet employeur d'apporter la preuve qu'il n'a pas violé le principe de l'égalité de traitement, ce qu'il peut notamment faire en démontrant que la pratique réelle d'embauche de l'entreprise ne correspond pas à ces déclarations.
- 33 Il appartient à la juridiction de renvoi, d'une part, de vérifier que les faits reprochés audit employeur sont établis et, d'autre part, d'apprécier si les éléments qu'il apporte au soutien de ses affirmations selon lesquelles il n'a pas violé le principe de l'égalité de traitement sont suffisants.
- 34 Il y a lieu, par suite, de répondre aux troisième à cinquième questions que des déclarations publiques par lesquelles un employeur fait savoir que, dans le cadre de sa politique de recrutement, il n'embauchera pas de salariés ayant une certaine origine ethnique ou raciale suffisent à présumer, au sens de l'article 8, paragraphe 1, de la directive 2000/43, l'existence d'une politique d'embauche directement discriminatoire. Il incombe alors à cet employeur de prouver qu'il n'y a pas eu de violation du principe de l'égalité de traitement. Il peut le faire en démontrant que la pratique réelle d'embauche de l'entreprise ne correspond pas à ces déclarations. Il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier que les faits reprochés sont établis et d'apprécier si les éléments apportés au soutien des affirmations dudit employeur selon lesquelles il n'a pas violé le principe de l'égalité de traitement sont suffisants.

Sur la sixième question

- 35 La sixième question porte en substance sur le point de savoir quelles sanctions pourraient être considérées comme adaptées à une discrimination à l'embauche établie sur la base des déclarations publiques de l'employeur.
- 36 L'article 15 de la directive 2000/43 confie aux États membres le soin de déterminer le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées en application de cette directive. Cet article précise que ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives et prévoit qu'elles peuvent comprendre le versement d'indemnités à la victime.
- 37 L'article 15 de la directive 2000/43 impose ainsi aux États membres l'obligation d'introduire dans leur ordre juridique interne des mesures suffisamment efficaces pour atteindre l'objet de cette directive et de faire en sorte que ces mesures puissent être effectivement invoquées devant les tribunaux nationaux afin que la protection juridictionnelle soit effective et efficace. La directive 2000/43 n'impose toutefois pas de sanctions déterminées mais laisse aux États membres la liberté de choisir parmi les différentes solutions propres à réaliser l'objectif qu'elle fixe.
- 38 Dans un cas de figure tel que celui qui est soumis à la Cour par la juridiction de renvoi, où il n'y a pas de victime directe d'une discrimination mais où un organisme qui y est habilité par la loi demande qu'une discrimination soit constatée et sanctionnée, les sanctions que l'article 15 de la directive 2000/43 exige de prévoir dans le droit national doivent aussi être effectives, proportionnées et dissuasives.
- 39 Elles peuvent, le cas échéant, et si cela paraît adapté à la situation en cause au principal, consister dans le constat de la discrimination par la juridiction ou l'autorité administrative compétente, assorti du degré de publicité adéquat, le coût de celle-ci étant alors à la charge de la partie défenderesse. Elles peuvent également consister dans l'injonction faite à l'employeur, selon les règles posées par le droit national, de cesser la pratique discriminatoire constatée, assortie, le cas échéant, d'une astreinte. Elles peuvent en outre consister dans l'octroi de dommages et intérêts à l'organisme qui a mené la procédure.
- 40 Il convient, dès lors, de répondre à la sixième question que l'article 15 de la directive 2000/43 exige que, également lorsqu'il n'y a pas de victime identifiable, le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées pour transposer cette directive soit effectif, proportionné et dissuasif.

Sur les dépens

- 41 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre

des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (deuxième chambre) dit pour droit:

- 1) **Le fait pour un employeur de déclarer publiquement qu'il ne recrutera pas de salariés ayant une certaine origine ethnique ou raciale constitue une discrimination directe à l'embauche au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la 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, de telles déclarations étant de nature à dissuader sérieusement certains candidats de déposer leur candidature et, partant, à faire obstacle à leur accès au marché du travail.**
- 2) **Des déclarations publiques par lesquelles un employeur fait savoir que, dans le cadre de sa politique de recrutement, il n'embauchera pas de salariés ayant une certaine origine ethnique ou raciale suffisent à présumer, au sens de l'article 8, paragraphe 1, de la directive 2000/43, l'existence d'une politique d'embauche directement discriminatoire. Il incombe alors à cet employeur de prouver qu'il n'y a pas eu de violation du principe de l'égalité de traitement. Il peut le faire en démontrant que la pratique réelle d'embauche de l'entreprise ne correspond pas à ces déclarations. Il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier que les faits reprochés sont établis et d'apprécier si les éléments apportés au soutien des affirmations dudit employeur selon lesquelles il n'a pas violé le principe de l'égalité de traitement sont suffisants.**
- 3) **L'article 15 de la directive 2000/43 exige que, également lorsqu'il n'y a pas de victime identifiable, le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées pour transposer cette directive soit effectif, proportionné et dissuasif.**

Signatures

* –Langue de procédure: le néerlandais.