Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (deuxième chambre)

19 avril 2012 *

«Directives 43/43/CE, 2000/78/CE et 2006/54/CE — Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail — Travailleur alléguant de façon plausible qu'il remplit les conditions énoncées dans un avis de recrutement — Droit, pour ce travailleur, d'accéder à l'information précisant si l'employeur a embauché un autre candidat»

Dans l'affaire C-415/10,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le Bundesarbeitsgericht (Allemagne), par décision du 20 mai 2010, parvenue à la Cour le 20 août 2010, dans la procédure

Galina Meister

contre

Speech Design Carrier Systems GmbH,

LA COUR (deuxième chambre),

composée de M. J. N. Cunha Rodrigues, président de chambre, MM. U. Lõhmus, A. Rosas (rapporteur), A. Arabadjiev et C. G. Fernlund, juges,

avocat général: M. P. Mengozzi,

greffier: M. K. Malacek, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 30 novembre 2011,

considérant les observations présentées:

— pour M^me^ Meister, par M^e^ R. Wißbar, Rechtsanwalt,

— pour Speech Design Carrier Systems GmbH, par M^me^ U. Kappelhoff, Rechtsanwältin,

— pour le gouvernement allemand, par MM. T. Henze et J. Möller, en qualité d'agents,

— pour la Commission européenne, par M. V. Kreuschitz, en qualité d'agent,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 12 janvier 2012,

rend le présent

* Langue de procédure: l'allemand.

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation des articles 8, paragraphe 1, 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), 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L 303, p. 16), et 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (JO L 204, p. 23).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M[me] Meister à Speech Design Carrier Systems GmbH (ci-après «Speech Design») au sujet d'une discrimination fondée sur le sexe, l'âge et l'origine ethnique dont elle prétend avoir fait l'objet lors d'une procédure de recrutement.

Le cadre juridique

La réglementation de l'Union

La directive 2000/43

3 Le quinzième considérant de la directive 2000/43 énonce que «[l]'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte appartient à l'instance judiciaire nationale ou à une autre instance compétente, conformément au droit national ou aux pratiques nationales, qui peuvent prévoir, en particulier, que la discrimination indirecte peut être établie par tous moyens, y compris sur la base de données statistiques».

4 Il ressort du vingt et unième considérant de cette directive que «[l]'aménagement des règles concernant la charge de la preuve s'impose dès qu'il existe une présomption de discrimination et, dans les cas où cette situation se vérifie, la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement requiert que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse».

5 Aux termes de l'article 1[er] de ladite directive:

«La présente directive 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.»

6 L'article 3, paragraphe 1, de la même directive dispose:

«Dans les limites des compétences conférées à la Communauté, la présente directive s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne:

a) 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;

[…]»

7 L'article 7, paragraphe 1, de la directive 2000/43 prévoit:

«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.»

8 L'article 8 de ladite directive, intitulé «Charge de la preuve», est libellé comme suit:

«1. 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.

2. Le paragraphe 1 ne fait pas obstacle à l'adoption par les États membres de règles de la preuve plus favorables aux plaignants.

3. Le paragraphe 1 ne s'applique pas aux procédures pénales.

4. Les paragraphes 1, 2 et 3 s'appliquent également à toute procédure engagée conformément à l'article 7, paragraphe 2.

5. Les États membres peuvent ne pas appliquer le paragraphe 1 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance compétente.»

La directive 2000/78

9 Le quinzième considérant de la directive 2000/78 énonce que «[l]'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte appartient à l'instance judiciaire nationale ou à une autre instance compétente, conformément au droit national ou aux pratiques nationales, qui peuvent prévoir, en particulier, que la discrimination indirecte peut être établie par tous moyens, y compris sur la base de données statistiques».

10 Le trente et unième considérant de cette directive précise que «[l]'aménagement des règles concernant la charge de la preuve s'impose dès qu'il existe une présomption de discrimination et, dans les cas où cette situation se vérifie, la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement requiert que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse. Toutefois, il n'incombe pas à la partie défenderesse de prouver que la partie demanderesse appartient à une religion donnée, possède des convictions données, présente un handicap donné, est d'un âge donné ou d'une orientation sexuelle donnée».

11 Aux termes de l'article 1er de ladite directive:

«La présente directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, [le] handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement.»

12 L'article 3, paragraphe 1, de la même directive dispose:

«Dans les limites des compétences conférées à la Communauté, la présente directive s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne:

a) 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;

[…]»

13 L'article 9, paragraphe 1, de la directive 2000/78 prévoit:

«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.»

14 L'article 10 de ladite directive, intitulé «Charge de la preuve», énonce:

«1. 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.

2. Le paragraphe 1 ne fait pas obstacle à l'adoption par les États membres de règles de la preuve plus favorables aux plaignants.

3. Le paragraphe 1 ne s'applique pas aux procédures pénales.

4. Les paragraphes 1, 2 et 3 s'appliquent également à toute procédure engagée conformément à l'article 9, paragraphe 2.

5. Les États membres peuvent ne pas appliquer le paragraphe 1 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance compétente.»

La directive 2006/54

15 Le trentième considérant de la directive 2006/54 est libellé comme suit:

«L'adoption de règles relatives à la charge de la preuve joue un rôle important en ce qui concerne la possibilité de mettre effectivement en œuvre le principe de l'égalité de traitement. Comme la Cour de justice l'a affirmé, il convient donc de prendre des dispositions de telle sorte que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse dès qu'il existe une apparence de discrimination, sauf pour les procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance nationale compétente. Il y a toutefois lieu de préciser que l'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte demeure de la compétence de l'instance nationale concernée, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales. En outre, il revient aux États membres de prévoir, quel que soit le stade de la procédure, un régime probatoire plus favorable à la partie demanderesse.»

16 Aux termes de l'article 1er de ladite directive:

«La présente directive vise à garantir la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

À cette fin, elle contient des dispositions destinées à mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne:

a) l'accès à l'emploi, y compris la promotion, et à la formation professionnelle;

[…]»

17 L'article 14, paragraphe 1, de la même directive énonce:

«Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est proscrite dans les secteurs public ou privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne:

a) 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;

[…]»

18 L'article 17, paragraphe 1, de la directive 2006/54 dispose:

«Les États membres veillent à ce que, après un recours éventuel à d'autres instances compétentes, y compris, lorsqu'ils l'estiment approprié, à des procédures de conciliation, des procédures judiciaires visant à faire respecter les obligations découlant de la présente directive soient accessibles à toutes les personnes qui s'estiment lésées par la non-application à leur égard du principe de l'égalité de traitement, même après que les relations dans lesquelles la discrimination est présumée s'être produite ont cessé.»

19 L'article 19 de ladite directive, intitulé «Charge de la preuve», est libellé comme suit:

«1. Les États membres, conformément à leur système judiciaire, prennent les mesures nécessaires 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.

2. Le paragraphe 1 n'empêche pas les États membres d'imposer un régime probatoire plus favorable à la partie demanderesse.

3. Les États membres peuvent ne pas appliquer le paragraphe 1 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance compétente.

4. Les paragraphes 1, 2 et 3 s'appliquent également:

a) aux situations couvertes par l'article 141 du traité [CE] et, dans la mesure où il y a discrimination fondée sur le sexe, par les directives 92/85/CEE et 96/34/CE;

b) dans le cadre de toute procédure civile ou administrative concernant le secteur public ou le secteur privé qui prévoit les recours selon le droit national en application des dispositions visées au point a), à l'exception des procédures gracieuses de nature volontaire ou prévues par le droit national.

5. Le présent article ne s'applique pas aux procédures pénales, sauf si les États membres en disposent autrement.»

La réglementation nationale

20 L'article 1er de la loi générale sur l'égalité de traitement (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), du 14 août 2006 (BGBl. 2006 I, p. 1897), dans sa version applicable à la date des faits au principal (ci-après l'«AGG»), est libellé comme suit:

«La présente loi a pour objet d'empêcher ou d'éliminer toute discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'identité sexuelle.»

21 En vertu de l'article 3, paragraphe 1, de l'AGG:

«Une discrimination directe se produit lorsque, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1er, 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. Il y a également discrimination directe fondée sur le sexe au sens de l'article 2, paragraphe 1, points 1 à 4, lorsqu'une femme est victime d'un traitement moins favorable en raison de sa grossesse ou de sa maternité.»

22 L'article 6, paragraphe 1, de l'AGG énonce:

«Au sens de la présente loi, on entend par travailleurs:

1. les personnes salariées;

2. les personnes employées à des fins de formation professionnelle;

3. les personnes dont le statut, du fait de leur dépendance économique, est assimilé à celui des salariés; relèvent notamment de cette catégorie les personnes qui travaillent à domicile et les personnes assimilées.

Sont également considérées comme travailleurs les personnes qui sont candidates à un emploi ainsi que celles dont la relation d'emploi est terminée.»

23 Conformément à l'article 7, paragraphe 1, de l'AGG, les travailleurs ne doivent subir aucune discrimination pour l'un des motifs visés à l'article 1er. Cette interdiction s'applique également lorsque l'auteur de la discrimination ne fait que supposer l'existence de l'un des motifs visés à l'article 1er dans le cadre du fait discriminatoire.

24 Aux termes de l'article 15, paragraphe 2, de l'AGG:

«Pour un dommage qui n'est pas un dommage patrimonial, le travailleur peut exiger une indemnisation pécuniaire appropriée. En cas de non-recrutement, l'indemnisation ne peut dépasser trois salaires mensuels lorsque le travailleur n'aurait pas été recruté même en cas de sélection non discriminatoire.»

25 L'article 22 de l'AGG dispose:

«Lorsque, en cas de litige, une partie produit des indices permettant de présumer une discrimination fondée sur l'un des motifs visés à l'article 1er, il incombe à la partie adverse de prouver qu'il n'y a pas eu violation des dispositions pour la protection contre les discriminations.»

Les faits à l'origine du litige au principal et les questions préjudicielles

26 M^me^ Meister est née le 7 septembre 1961 et elle est d'origine russe. Elle est titulaire d'un diplôme russe d'ingénieur «système» dont l'équivalence avec un diplôme allemand délivré par une Fachhochschule (établissement d'enseignement professionnel supérieur) a été reconnue en Allemagne.

27 Speech Design a publié une annonce dans la presse en vue du recrutement d'un «développeur de logiciels expérimenté H/F», à laquelle M^me^ Meister a répondu en se portant candidate le 5 octobre 2006. Par un courrier du 11 octobre suivant, Speech Design a rejeté sa candidature sans la convoquer à un entretien d'embauche. Peu de temps après, une seconde annonce, dont le contenu était analogue à celui de la première, a été diffusée par cette société sur Internet. Le 19 octobre 2006, M^me^ Meister s'est de nouveau portée candidate, mais Speech Design a rejeté sa candidature une nouvelle fois, sans la convoquer à un entretien et sans lui fournir aucune indication quant aux motifs de ce rejet.

28 Aucun élément du dossier dont dispose la Cour n'indique que ladite société a prétendu que le niveau de qualification de M^me^ Meister ne correspondait pas à celui recherché dans le cadre de cette opération de recrutement.

29 Estimant qu'elle remplissait les conditions requises pour occuper le poste en question, M^me^ Meister a considéré qu'elle a subi un traitement moins favorable qu'une autre personne dans une situation similaire, en raison de son sexe, de son âge et de son origine ethnique. Elle a alors introduit un recours contre Speech Design devant l'Arbeitsgericht, en demandant, premièrement, que cette société lui verse une indemnité pour discrimination à l'emploi et, deuxièmement, qu'elle produise le dossier du candidat recruté, ce qui lui permettrait de démontrer qu'elle est plus qualifiée que ce dernier.

30 Le recours de M^me^ Meister ayant été rejeté en première instance, elle a interjeté appel de ce jugement de rejet devant le Landesarbeitsgericht, juridiction qui a également rejeté la demande de l'intéressée. Cette dernière a introduit un recours en «Revision» devant le Bundesarbeitsgericht. Cette juridiction s'interroge sur le point de savoir si M^me^ Meister peut faire valoir un droit à l'information sur le fondement des directives 2000/43, 2000/78 ainsi que 2006/54 et, si tel est le cas, sur les conséquences d'un refus d'information opposé par Speech Design.

31 Dans ces conditions, le Bundesarbeitsgericht a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) L'article 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54[…] et l'article 8, paragraphe 1, de la directive 2000/43[…] ainsi que l'article 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78[…] doivent-ils être interprétés en ce sens qu'un travailleur alléguant de façon plausible qu'il remplit les conditions d'un avis de recrutement lancé par un employeur doit, s'il n'a pas été retenu, pouvoir exiger de cet employeur qu'il lui dise s'il a recruté un autre candidat et, dans l'affirmative, sur la base de quels critères?

2) En cas de réponse affirmative à la première question:

La circonstance que l'employeur ne communique pas les informations demandées constitue-t-elle un fait permettant de présumer l'existence de la discrimination alléguée par le travailleur?»

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

32 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si les articles 8, paragraphe 1, de la directive 2000/43, 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78 et 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54 doivent être interprétés en ce sens qu'ils prévoient le droit, pour un travailleur alléguant de façon plausible qu'il remplit les conditions énoncées dans un avis de recrutement et dont la candidature n'a pas été retenue, d'accéder à l'information précisant si l'employeur, à l'issue de la procédure de recrutement, a embauché un autre candidat et, si tel est le cas, sur la base de quels critères.

33 À titre liminaire, il convient de rappeler qu'il résulte des articles 3, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/43, 3, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78 ainsi que 1er, deuxième alinéa, sous a), et 14, paragraphe 1, sous a), de la directive 2006/54 que ces directives sont applicables à une personne cherchant à accéder à un emploi, y compris en ce qui concerne les critères de sélection et les conditions de recrutement pour cet emploi.

34 Ces mêmes directives prévoient, en substance, aux articles 8, paragraphe 1, de la directive 2000/43, 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78 et 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54, que 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 dudit principe.

35 Il convient de constater que le libellé de ces dispositions est quasi identique à celui de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 97/80/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe (JO 1998, L 14, p. 6), disposition que la Cour a eu l'occasion d'interpréter notamment dans son arrêt du 21 juillet 2011, Kelly (C-104/10, Rec. p. I-6813). En effet, cet article 4, paragraphe 1, qui a été abrogé par la directive 2006/54 avec effet au 15 août 2009, ainsi que la directive 97/80 dans sa totalité, soumettait les cas de discrimination fondée sur le sexe au même régime juridique, en ce qui concerne la charge de la preuve, que les directives en cause au principal.

36 En interprétant l'article 4, paragraphe 1, de la directive 97/80, dans son arrêt Kelly, précité, la Cour a, au point 30 de celui-ci, jugé que c'est à la personne qui s'estime lésée par le non-respect du principe d'égalité de traitement qu'il incombe, dans un premier temps, d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. C'est uniquement dans le cas où cette personne a établi de tels faits qu'il revient à la partie défenderesse, dans un deuxième temps, de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de non-discrimination.

37 La Cour a également jugé qu'il appartient à l'instance juridictionnelle nationale ou à une autre instance compétente d'apprécier, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales, les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte (arrêt Kelly, précité, point 31), comme le prévoient le quinzième considérant des directives 2000/43 et 2000/78 ainsi que le trentième considérant de la directive 2006/54.

38 La Cour a en outre précisé que la directive 97/80, conformément à son article 1er, visait à garantir que soient rendues plus efficaces les mesures prises par les États membres, en application du principe d'égalité de traitement, qui permettent à toute personne qui s'estime lésée par la non-application à son égard de ce principe, de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle après, éventuellement, le

recours à d'autres instances compétentes (arrêt Kelly, précité, point 33). À cet égard, il convient de relever que les articles 7, paragraphe 1, de la directive 2000/43, 9, paragraphe 1, de la directive 2000/78 et 17, paragraphe 1, de la directive 2006/54 se réfèrent au même principe.

39 Dans ces conditions, la Cour, au point 34 de l'arrêt Kelly, précité, a conclu que, si l'article 4, paragraphe 1, de la directive 97/80 ne prévoit pas un droit spécifique en faveur d'une personne qui s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe d'égalité de traitement d'accéder à des informations afin qu'elle soit en mesure d'établir des «faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte» conformément à cette disposition, il n'en demeure pas moins qu'il ne saurait être exclu qu'un refus d'information de la part de la partie défenderesse, dans le cadre de l'établissement de tels faits, est susceptible de compromettre la réalisation de l'objectif poursuivi par cette directive et, notamment, de priver ladite disposition de son effet utile.

40 Ainsi qu'il a été rappelé au point 35 du présent arrêt, la directive 97/80 a été abrogée et remplacée par la directive 2006/54. Toutefois, eu égard au libellé ainsi qu'à l'économie des articles faisant l'objet du présent renvoi préjudiciel, aucun élément ne permet de penser que, en adoptant les directives 2000/43, 2000/78 et 2006/54, le législateur de l'Union a entendu modifier le régime relatif à la charge de la preuve instauré par l'article 4, paragraphe 1, de la directive 97/80. Par conséquent, dans le cadre de l'établissement des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il y a lieu de s'assurer qu'un refus d'information de la part de la partie défenderesse ne risque pas de compromettre la réalisation des objectifs poursuivis par les directives 2000/43, 2000/78 et 2006/54.

41 Aux termes respectivement des deuxième et troisième alinéas de l'article 4, paragraphe 3, TUE, les États membres, notamment, «prennent toute mesure générale ou particulière propre à assurer l'exécution des obligations découlant des traités ou résultant des actes des institutions de l'Union» et «s'abstiennent de toute mesure susceptible de mettre en péril la réalisation des objectifs de l'Union», y compris ceux poursuivis par les directives (voir arrêts du 28 avril 2011, El Dridi, C-61/11 PPU, Rec. p. I-3015, point 56, et Kelly, précité, point 36).

42 Ainsi, il incombe à la juridiction de renvoi de veiller à ce que le refus d'information de la part de Speech Design, dans le cadre de l'établissement des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte au détriment de M^me^ Meister, ne risque pas de compromettre la réalisation des objectifs poursuivis par les directives 2000/43, 2000/78 et 2006/54. Il lui appartient, notamment, de prendre en compte toutes les circonstances du litige au principal, afin de déterminer s'il y a suffisamment d'indices pour que les faits permettant de présumer l'existence d'une telle discrimination soient considérés comme établis.

43 À cet égard, il y a lieu de rappeler que, comme il ressort du quinzième considérant des directives 2000/43 et 2000/78 ainsi que du trentième considérant de la directive 2006/54, le droit national ou les pratiques nationales des États membres peuvent prévoir, en particulier, que la discrimination indirecte peut être établie par tous moyens, y compris sur la base de données statistiques.

44 Parmi les éléments pouvant être pris en considération figure, notamment, la circonstance que, à la différence de ce qui était le cas dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt Kelly, précité, l'employeur en cause dans l'affaire au principal semble avoir refusé à M^me^ Meister tout accès à l'information dont cette dernière sollicite la communication.

45 En outre, ainsi que l'a relevé M. l'avocat général aux points 35 à 37 de ses conclusions, peuvent également être pris en considération, notamment, le fait que Speech Design ne conteste pas l'adéquation entre le niveau de qualification de M^me^ Meister et celui mentionné dans l'avis de recrutement ainsi que la double circonstance que, malgré cela, l'employeur ne l'a pas convoquée à un entretien d'embauche et que l'intéressée n'a pas non plus été convoquée dans le cadre de la nouvelle procédure de sélection de candidats pour occuper l'emploi concerné.

46 Eu égard à ce qui précède, il y a lieu de répondre à la première question que les articles 8, paragraphe 1, de la directive 2000/43, 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78 et 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54 doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne prévoient pas le droit, pour un travailleur alléguant de façon plausible qu'il remplit les conditions énoncées dans un avis de recrutement et dont la candidature n'a pas été retenue, d'accéder à l'information précisant si l'employeur, à l'issue de la procédure de recrutement, a embauché un autre candidat.

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

Sur la seconde question

48 Eu égard à la réponse apportée à la première question, il n'est pas nécessaire de répondre à la seconde question posée par la juridiction de renvoi.

Sur les dépens

49 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:

Les articles 8, paragraphe 1, 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, 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, et 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne prévoient pas le droit, pour un travailleur alléguant de façon plausible qu'il remplit les conditions énoncées dans un avis de recrutement et dont la candidature n'a pas été retenue, d'accéder à l'information précisant si l'employeur, à l'issue de la procédure de recrutement, a embauché un autre candidat.

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

Signatures