

DÉFINITION DES CONCEPTS CLÉS DU DROIT DE L'UE DE L'EGALITE

ERA – Académie de droit européen

Application de la législation européenne en matière de lutte contre la discrimination

Séminaire destiné aux membres du pouvoir judiciaire

Cracovie, 1er et 2 septembre 2025

Dr Panos Kapotas

Professeur associé en droit de l'égalité et des droits de l'homme

Université de Portsmouth



Funded by
the European Union

Plan de la présentation

- Principales **caractéristiques** de la législation européenne en matière d'égalité
- **Concepts** clés de la législation européenne en matière d'égalité
 - *Discrimination directe*
 - *Discrimination indirecte*
 - *Harcèlement (y compris le harcèlement sexuel)*
 - *Victimisation*
- Principaux **défis** dans la législation européenne en matière d'égalité
 - *Intersectionnalité / discrimination multiple*

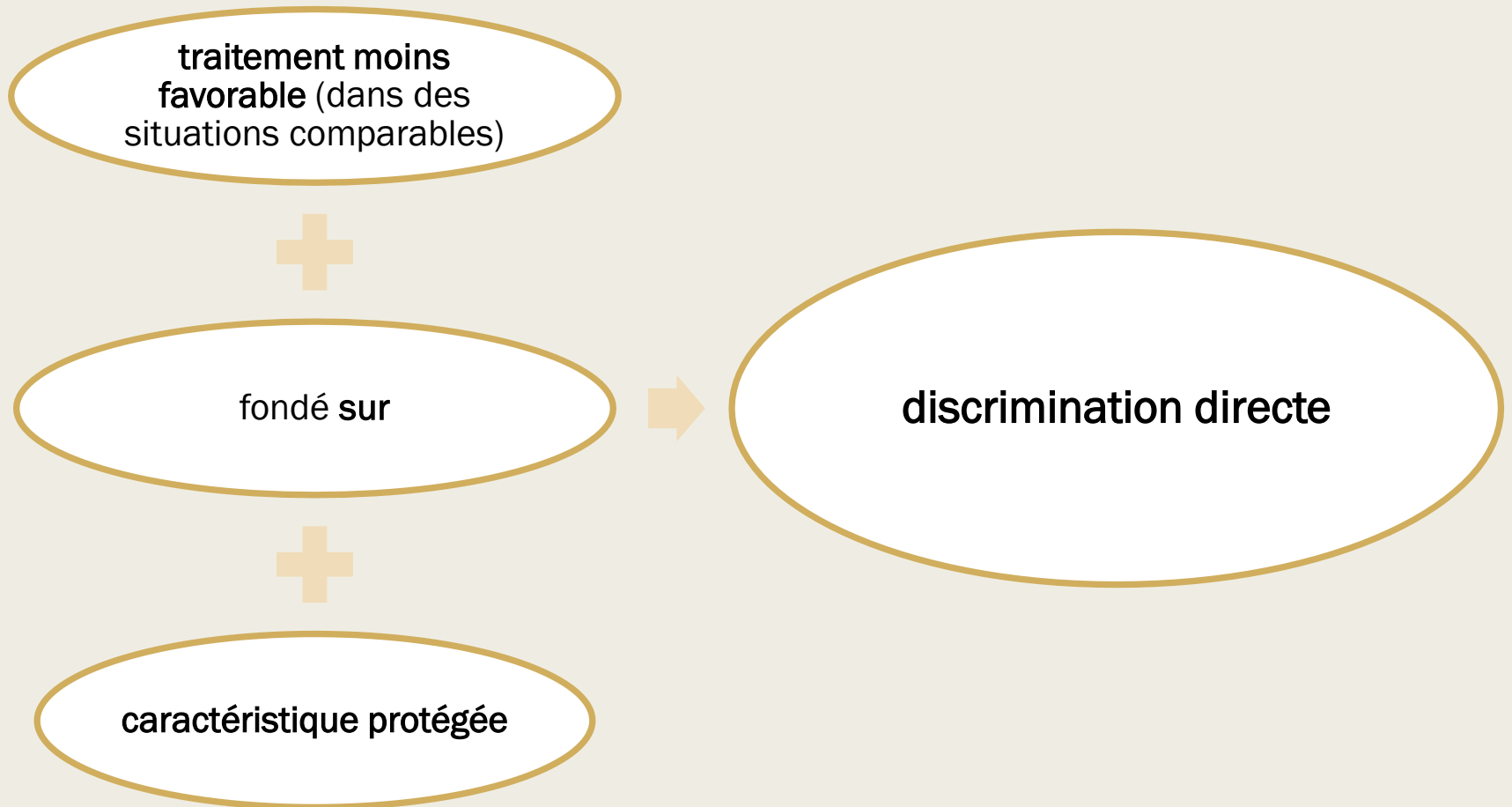
Législation européenne en matière d'égalité : principales caractéristiques

- La législation européenne en matière d'égalité **interdit** quatre types de **comportements** :
 - *Discrimination directe*
 - *Discrimination indirecte*
 - *Le harcèlement (y compris le harcèlement sexuel)*
 - *Victimisation*
- La législation européenne en matière d'égalité **protège** un certain nombre de **caractéristiques** personnelles (motifs) qui sont :
 - *non spécifiées et ouvertes dans le droit primaire de l'UE - Article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne : «toute discrimination fondée notamment sur... »*
 - ***spécifiques et limités dans le droit dérivé de l'UE - voir les directives européennes sur l'égalité***

Législation européenne en matière d'égalité : principales caractéristiques

- Chaque directive européenne relative à l'égalité déterminera son propre **champ d'application** *rationae materiae* et *rationae personae*.
- Les concepts clés ont la **même signification** dans les différents instruments juridiques (tant dans le droit dérivé que dans le droit primaire).
- Les règles relatives à **la charge de la preuve (et à son renversement)** s'appliquent de manière égale à toutes les procédures judiciaires nationales impliquant des plaintes liées à la législation européenne en matière d'égalité.
- Les directives européennes en matière d'égalité (comme toutes les directives européennes) ont un effet direct vertical, mais pas horizontal.
 - *Effet direct* → peut être invoqué directement devant les tribunaux nationaux
 - *Effet indirect* → obligation d'interprétation harmonieuse (par les tribunaux nationaux)
 - *Responsabilité de l'État* → obligation de verser des dommages-intérêts en cas de violation des droits de l'UE

Concepts clés : Discrimination directe



Concepts clés : Discrimination directe

Directive refondue sur l'égalité de traitement (2006/54/CE), article 2, paragraphe 1, point a)

« discrimination directe » : la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable » ;

Concepts clés : Discrimination directe

Traitement moins favorable

- Rémunération (affaire 43/75 *Defrenne n ° 2*)
- Politiques, pratiques et avantages liés au travail (C-222/14 *Maistrellis*)
- refus d'accès à un bien ou à un service (affaire C-236/09 *Test Achats*)

Concepts clés : Discrimination directe

Traitement **moins favorable**

- Traitement moins favorable = traitement (différent + défavorable) par rapport à celui accordé à une **personne de référence**
 - *sans le CP dans une situation comparable à celle du demandeur*
- La personne de référence peut être
 - *contemporain* – « est » (affaire 109/88 Danfoss)
 - *passé* – « a été » (affaire 129/79 Macarthys Ltd c. Wendy Smith)
 - *hypothétique* – « serait » (affaire C-136/95 Thibault)

Concepts clés : Discrimination directe

Traitement **moins favorable**

- Les situations comparables doivent être similaires, et non identiques (C-147/08 *Römer*)
- Exemples :
 - une travailleuse rémunérée moins qu'un collègue masculin pour le même travail (affaire 43/75 *Defrenne* n° 2)
 - personnes dissuadées de postuler à un emploi en raison de leur race/origine ethnique (affaire C-54/07 *Firma Feryn*)
- **NB** : un traitement **défavorable** (sans comparateur) en raison d'une **grossesse** constitue une discrimination directe (C-177/88 *Dekker*)

Concepts clés : Discrimination directe

en raison de

- **Lien de causalité** entre le traitement et la discrimination.
- L'intention ou le motif n'est pas pertinent (C-77/88 *Dekker*)
- Le lien de causalité est également établi :
 - Discrimination par association ou discrimination associative (C-303/06 *Coleman*)
 - Instruction de discriminer (art. 2, paragraphe 2, point b), de la directive refondue)

Concepts clés : Discrimination directe

Caractéristique protégée

- Clause numerus clausus des caractéristiques protégées.
- Le sexe est interprété au sens large pour englober le genre, y compris l'identité de genre et le changement de sexe (considérant 3, directive refondue).
- **NB** : La nationalité n'est pas une caractéristique protégée au sens de la législation européenne en matière d'égalité.

Concepts clés : Discrimination directe

EXEMPTIONS

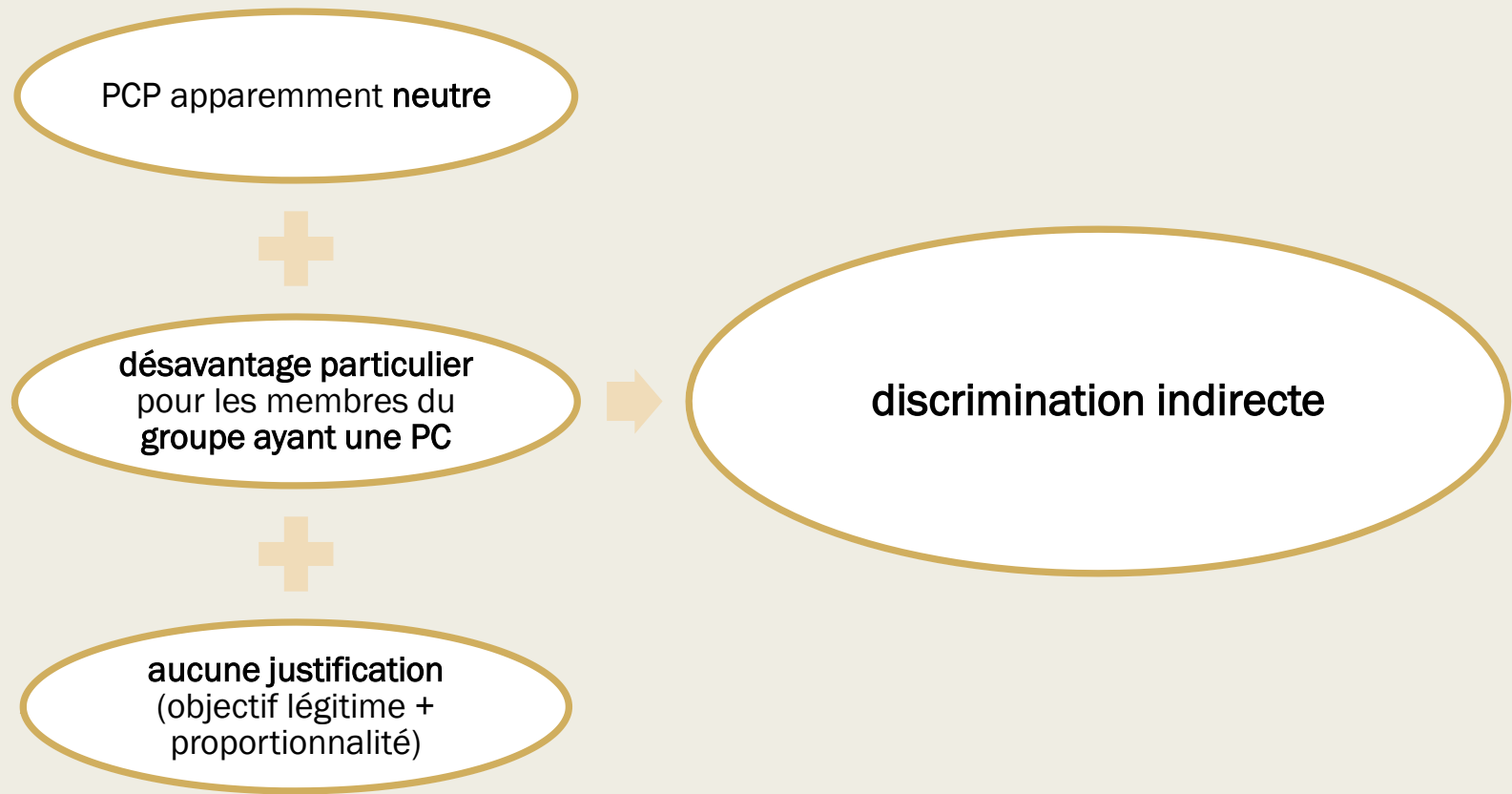
- **Exigences professionnelles essentielles** (EPE) (article 14, paragraphe 2, de la directive refondue)
- Exclusion des membres d'un sexe donné d'un poste, d'une fonction ou d'une profession particuliers, pour autant que cette exclusion soit objectivement justifiée (affaire C-222/84 *Johnston*)
- Les EEP doivent être interprétées de manière restrictive et ne peuvent inclure des considérations subjectives (affaire C-188/15 *Bougnaoui*)
- L'évaluation de ce qui constitue une EEP légitime (à la lumière du principe de proportionnalité) peut évoluer au fil du temps, en fonction de l'évolution des conditions sociales
 - Exclusion des femmes de certaines unités militaires des Royal Marines (C-273/97 *Sirdar*)

Concepts clés : Discrimination directe

EXEMPTIONS

- **Action positive** (article 157, paragraphe 4, TFUE ; article 3, directive refondue, etc.)
- Priorité accordée aux membres du sexe sous-représenté dans les promotions, avec clause de sauvegarde (C-158/97 *Badeck*)
- Non autorisée si elle renforce les stéréotypes
 - Congé d'allaitement réservé aux mères salariées non autorisé (C-104/09 *Roca Álvarez*)

Concepts clés : Discrimination indirecte



Concepts clés : discrimination indirecte

PCP apparemment neutre

- Même traitement, **impact différent**.
- Le PCP s'applique à tous sans aucune référence à un PC
- Exemple – travailleurs à temps plein et travailleurs à temps partiel
 - Une loi nationale exigeant une période de cotisation proportionnellement plus longue pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein afin que les premiers puissent prétendre à une pension de retraite contributive constitue une discrimination indirecte (C-385/11) *Elbal Moreno*)

Concepts clés : Discrimination indirecte

désavantage particulier pour les membres du groupe atteint de CP

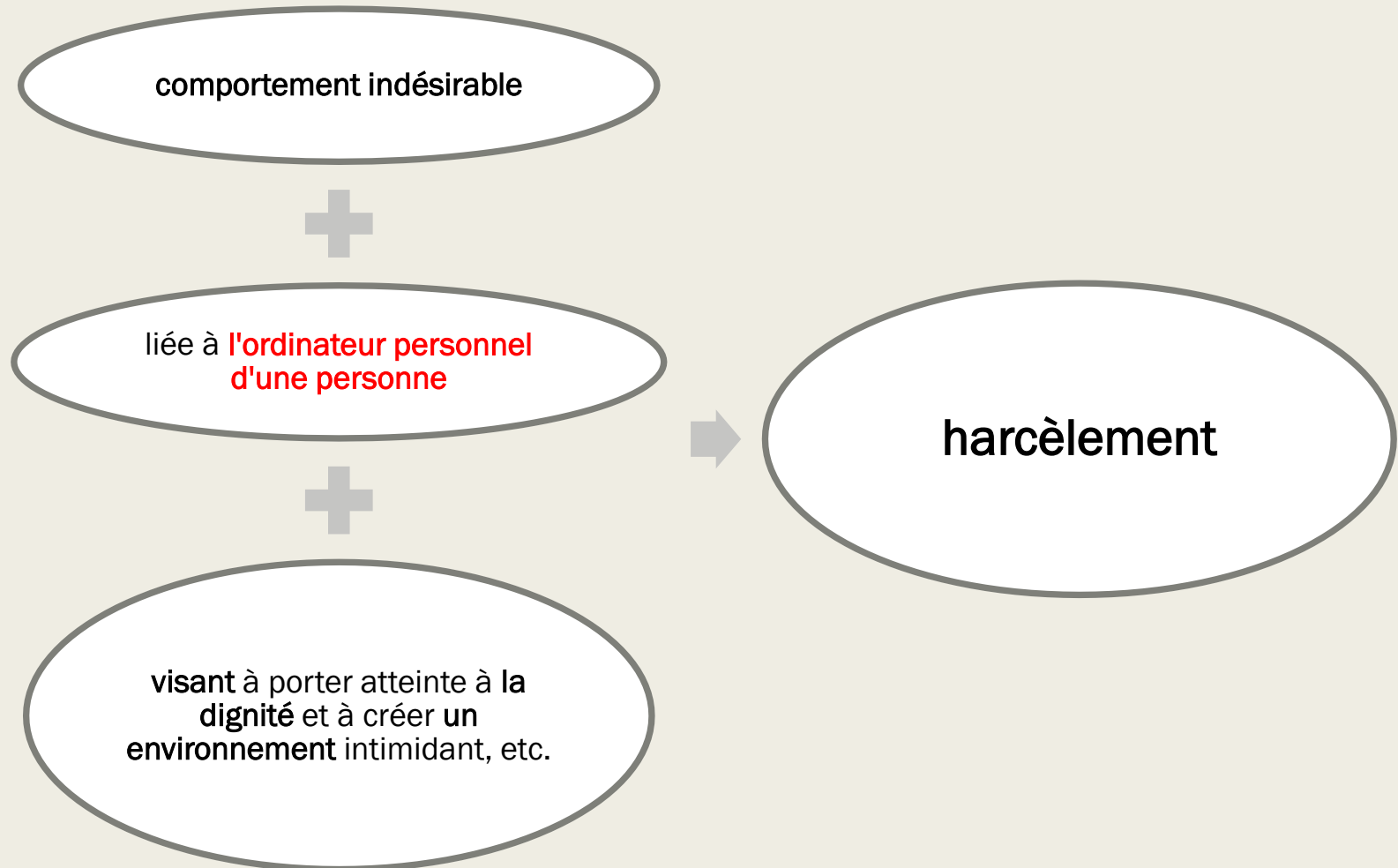
- Degré d'adversité ou pourcentage de membres du groupe ayant un handicap affectés par la PCP apparemment neutre
 - C-167/97 *Seymour-Smith*, paragraphe 61 : « [Un désavantage particulier pourrait également exister] si les données statistiques révélaient une disparité moindre mais persistante et relativement constante sur une longue période entre les hommes et les femmes ».
 - C-123/10 *Brachner*, paragraphes 62-63 : « [...] 75 % des retraités masculins étaient susceptibles de bénéficier de l'augmentation exceptionnelle des pensions, alors que ce n'était le cas que pour 43 % des retraitées. Une telle disparité est suffisamment importante pour [...] désavantager un pourcentage nettement plus élevé de retraitées que de retraités. »
- C-83/14 *CHEZ* → discrimination indirecte par association

Concepts clés : discrimination indirecte

aucune justification objective

- La CJCE déterminera la légitimité de l'objectif, mais laissera le principe de proportionnalité (pertinence et nécessité) à l'appréciation des juridictions nationales (affaire 170/84 *Bilka-Kaufhaus*).
- Exemples
 - *Bilka-Kaufhaus* (affaire 170/84) → découragement du travail à temps partiel
 - *Enderby* (C-127/92) → les forces du marché déterminent le taux de rémunération
 - *Danfoss* (affaire 109/88) → ancienneté comme critère de détermination du salaire
 - *Schnorbus* (C-79/99) → compensation du retard de carrière des hommes dû au service militaire obligatoire
 - *Kirsammer-Hack* (C-189/91) → mesure économique spéciale en faveur des petites et moyennes entreprises

Concepts clés : Harcèlement



Concepts clés : harcèlement

comportement indésirable

Article 2, point c), directive refondue sur l'égalité de traitement (etc.)

- Critère subjectif (perception de la victime)
- Pas besoin de comparateur (contrairement à la discrimination directe)
- Pas besoin de comparaison (contrairement à la discrimination indirecte).

Concepts clés : Harcèlement

lié à l'ordinateur personnel d'une personne

■ Exemples

- intimidation
- commentaires désobligeants
- utilisation de stéréotypes

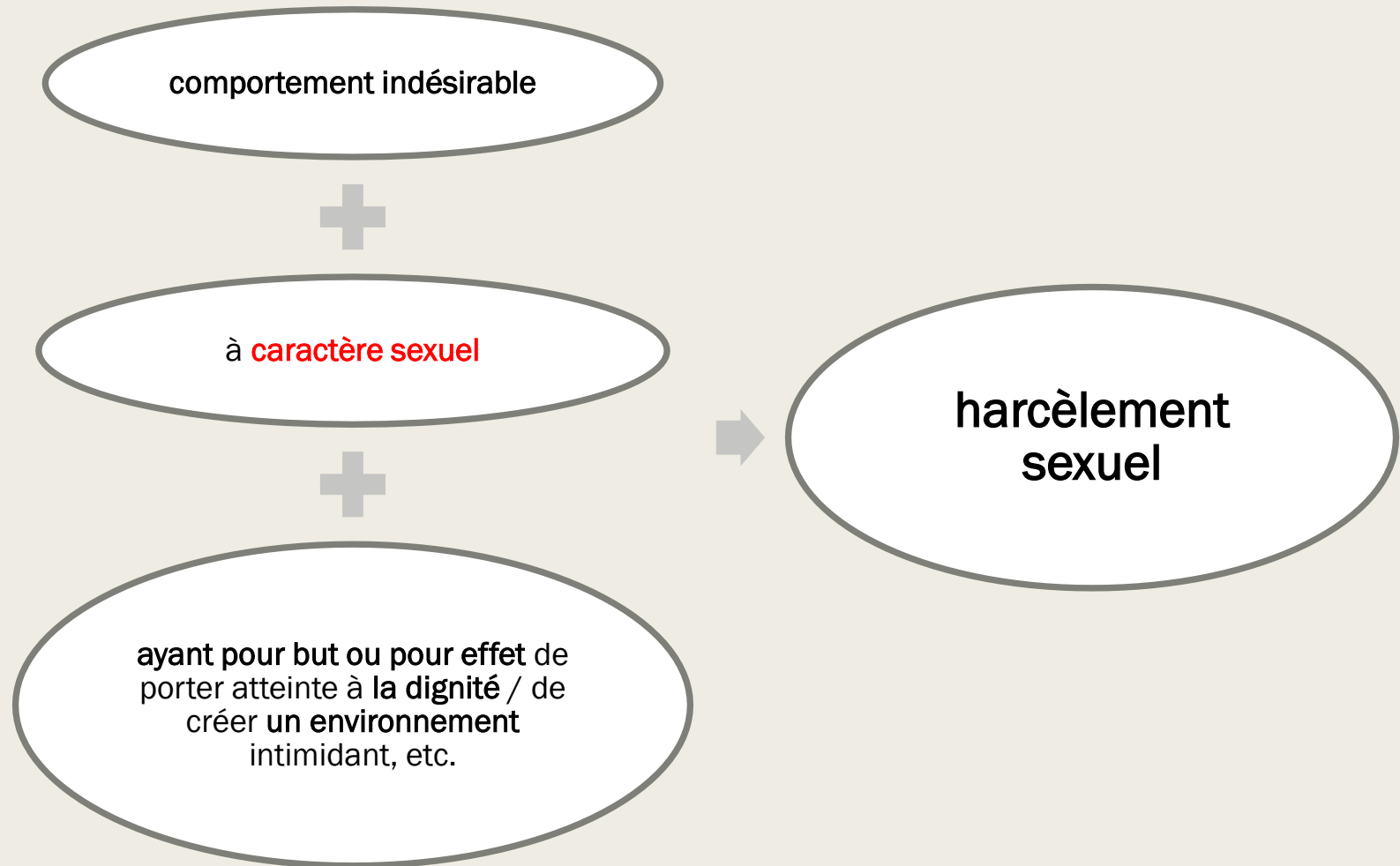
■ Harcèlement par **association** (affaire C-303/06 *Coleman*)

Concepts clés : Harcèlement

But ou effet de porter atteinte à la dignité et de créer un environnement intimidant, etc.

- **But ou effet** → disjonctif, non conjonctif (chacun est une condition suffisante, mais aucune n'est une condition nécessaire)
 - L'intention du harceleur peut être pertinente (condition suffisante)
- **Atteinte à la dignité et création d'un environnement intimidant, etc.** → conjonctif (chacun est une condition nécessaire mais non suffisante)
- **NB** : La législation européenne en matière d'égalité fixe des niveaux **minimaux** de protection.
- **Le harcèlement ne peut être objectivement justifié.**

Concepts clés : Harcèlement sexuel



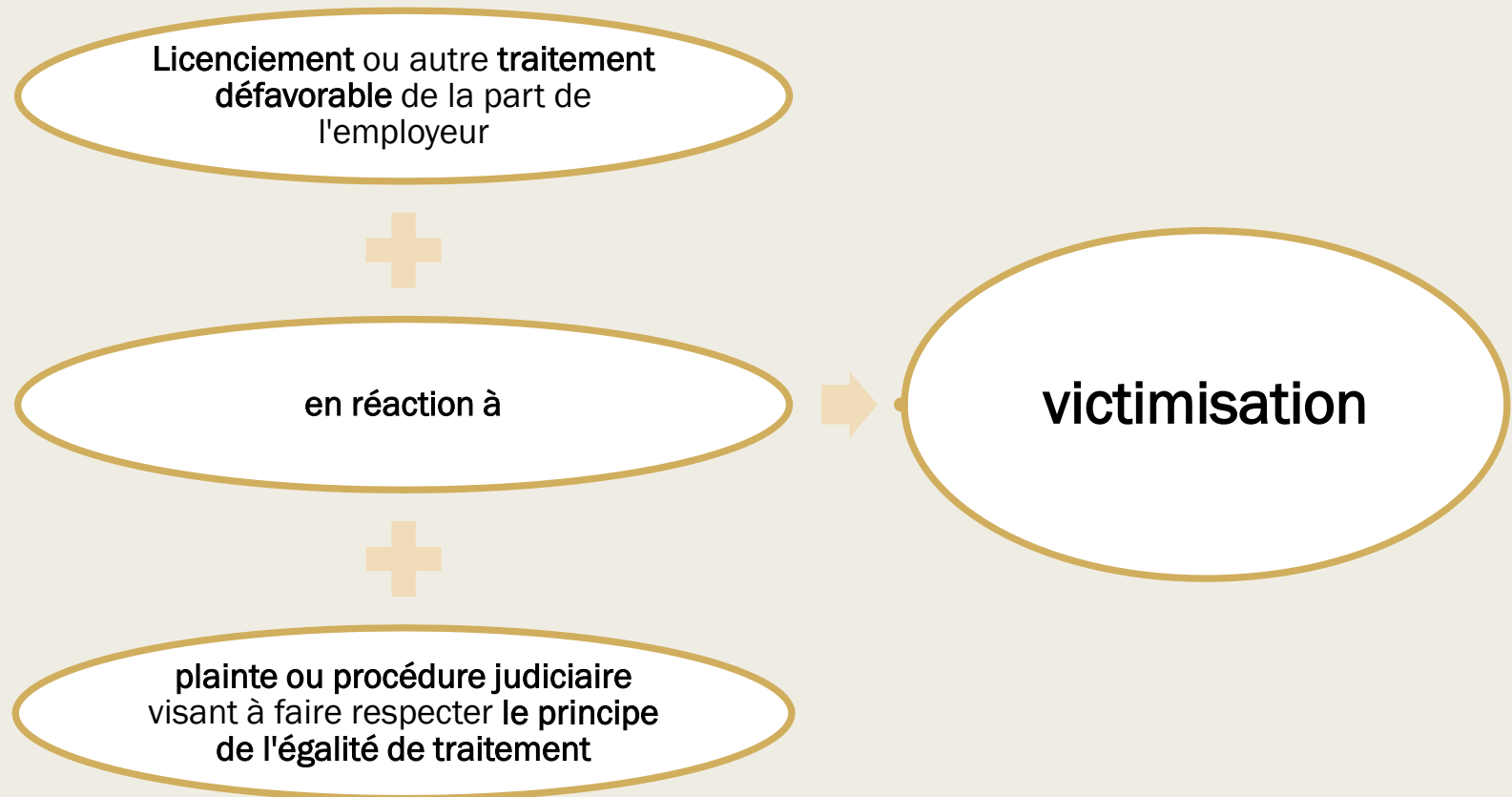
Concepts clés : harcèlement sexuel

Article 2, par. 1, point d), directive refondue

Il y a harcèlement sexuel «la situation dans laquelle un comportement non désiré **à connotation sexuelle**, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, sert avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;».

- Le harcèlement sexuel ne peut être objectivement justifié.

Concepts clés : Victimisation



Concepts clés : victimisation

Article 24, directive refondue sur l'égalité de traitement, etc.

licenciement ou autre traitement défavorable par l'employeur

- Un traitement **défavorable** est suffisant → **pas de comparateur / comparaison**
- La directive refondue identifie explicitement **le licenciement** comme une forme de traitement défavorable.
- Interprétation large
 - refus d'un employeur de fournir des références pour un ancien employé qui a été licencié (C-185/97 Coote)

Concepts clés : Victimisation

plainte ou procédure judiciaire visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement

- **Toute plainte** suffit (y compris tout type de procédure judiciaire).
- L'objectif de la plainte doit être de faire respecter le principe de l'égalité de traitement → il n'est pas nécessaire que ce soit le seul objectif.
- La personne qui dépose la plainte (et qui subit ensuite une victimisation) n'a pas besoin d'être la victime (présumée) de la violation

Concepts clés : Victimisation

lien de causalité (en réaction à)

- Lien de causalité entre
 - un traitement ou des conséquences défavorables (subis par la personne qui a déposé la plainte / engagé la procédure judiciaire) et
 - le fait d'avoir porté plainte ou engagé une procédure judiciaire
- NB : Le lien de causalité n'existe pas entre le traitement ou les conséquences défavorables et le motif protégé (par exemple, la race).
- NB : La validité ou non de la plainte (y compris l'issue de toute procédure judiciaire) n'est **pas pertinente**.
- La victimisation ne peut être objectivement justifiée.

Concepts clés : écarts et défis

Intersectionnalité / discrimination multiple

(NB : il n'existe pas de terminologie unique et établie)

- **Discrimination multiple** → la victime subit un traitement moins favorable / un impact défavorable en raison de multiples PC
- **Discrimination intersectionnelle** → « discrimination fondée sur une combinaison du sexe et de tout autre motif ou motifs de discrimination protégés par la directive 2000/43/CE ou 2000/78/CE » – Article 3, paragraphe 2, point e), de la directive (UE) 2023/970 (directive sur la transparence salariale).
- Pourquoi la discrimination multiple / l'intersectionnalité est-elle cruciale ?
 - ☞ **comparateur (discrimination directe)**
 - ☞ **groupe de comparaison (discrimination indirecte)**

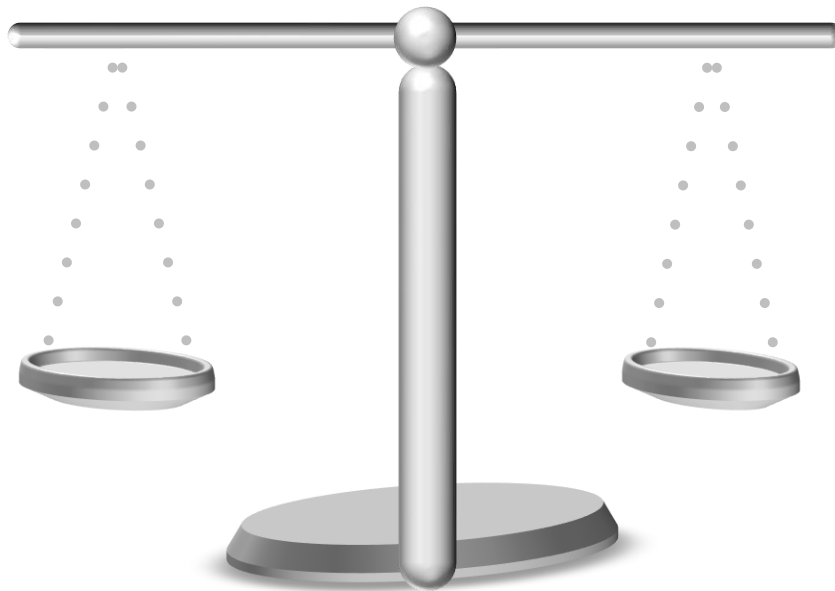
Concepts clés : lacunes et défis

Intersectionnalité / discrimination multiple

- La CJCE a adopté une approche relativement large lorsqu'elle traite certaines combinaisons de caractéristiques personnelles, par exemple le sexe et l'âge
 - C-152/84 *Marshall* ; C-123/10 *Brachner*
- Mais l'intersectionnalité a été rejetée comme possibilité dans les affaires où la religion et le sexe sont combinés :
 - Affaires jointes C-804/18 et C-341/19 *WABE et MH Müller Handels* (paragraphe 58)
 - C-188/15 *Bougnaoui*

Merci de votre attention !

Questions / Commentaires / Idées ?



Dr Panos Kapotas
panos.kapotas@port.ac.uk