



Lutter contre les discours haineux dans le droit européen : *principales caractéristiques et jurisprudence de la CJUE*

**Conférence donnée à l'Académie de droit européen (ERA)
dans le cadre d'un séminaire destiné aux membres du pouvoir judiciaire
« Application du droit européen en matière de lutte contre la discrimination »,**

Dr Uladzislau Belavusau

Mardi 13 novembre 2025 – Trèves (Allemagne)



**Funded by
the European Union**

Aujourd'hui

1) Discours haineux et liberté d'expression



2) Législation secondaire pertinente de l'UE :
Directives jumelles (2000) et décision du Conseil (2018)

3) Jurisprudence pertinente de la CJUE sur les motifs
suivants :

- (a) la race et l'origine ethnique ;
- (b) Orientation sexuelle

4) Documents politiques plus généraux et implications en
ligne : limites, échecs et perspectives ?

© Uladzislau Belavusau (2025)

Champ d'application

Droit dérivé pertinent

Jurisprudence pertinente
de la CJUE

Limites, échecs,
perspectives



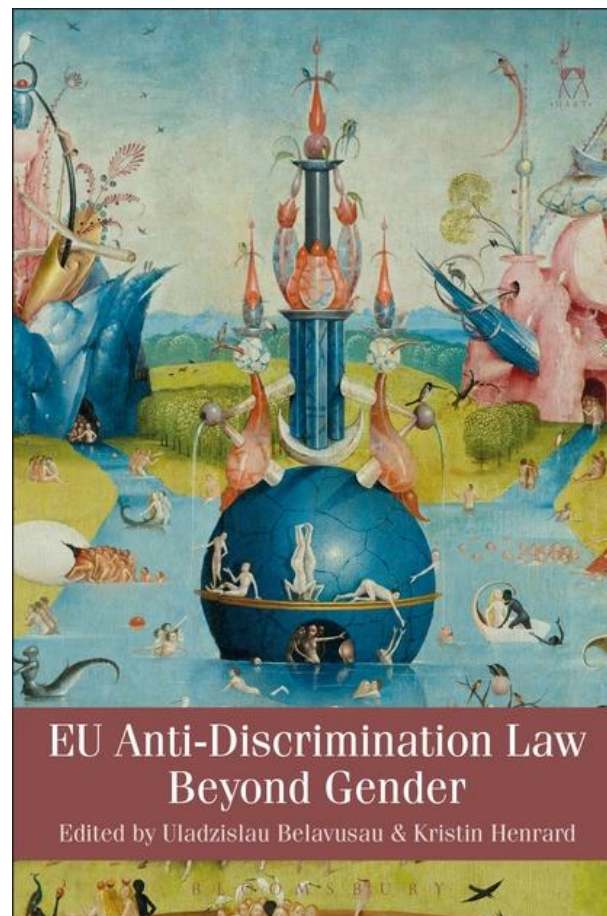
Les discours haineux dans le contexte juridique de l'UE

- **Définition :**
En droit européen, les discours haineux peuvent être considérés comme *des expressions publiques incitant à la violence ou à la haine à l'encontre d'individus ou de groupes sur la base de caractéristiques protégées* reconnues dans le droit primaire et dérivé de l'UE.
- Il est traité par un ensemble d'instruments **juridiques** relevant **du droit pénal** et **de la législation anti-discrimination (essentiellement dans le domaine du travail)** au sein de l'ordre juridique à plusieurs niveaux de l'UE.



Motifs de discrimination protégés dans le droit de l'Union européenne

- Rome, 1957 – Traité CEE : l'intégration européenne devait servir exclusivement à des fins commerciales ;
- La seule exception est « l'égalité entre les sexes » (art. 119 CEE), qui a ouvert la voie à une approche activiste de la CJUE en faveur de l'égalité entre les sexes ;
- Bien que la Cour se soit occasionnellement penchée sur d'autres motifs, l'élaboration d'une législation européenne anti-discrimination fondée sur l'origine ethnique, la sexualité, le handicap et l'âge n'est devenue possible qu'après le traité d'Amsterdam (1997).



Législation secondaire pertinente de l'UE : introduction des deux directives sur l'égalité

- *Sexe* :

Directive 2006/54/CE (aussi appelée directive « Égalité de traitement » ou « Égalité de genre ») ;

- *Origine raciale et ethnique* :

Directive 2000/43/CE (également appelée « directive sur l'égalité raciale » ou “RED” en anglais)

- *Religion, handicap, âge et orientation sexuelle* :

Directive 2000/78/CE (également appelée « directive-cadre sur l'égalité » ou “FED” en anglais)

+ **Décision-cadre 2008/913/JAI du Conseil** relative à la lutte contre certaines formes de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal

Portée matérielle inégale des directives sur l'égalité (RED et FED)

	Race	Religion	Handicap	Age	Orientation sexuelle	Genre
Emploi et formation professionnelle	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Education	Oui	Non	Non	Non	Non	Non
Biens et services	Oui	Non	Non	Non	Non	Oui
Sécurité sociale	Oui	Non	Non	Non	Non	Oui

Positionnement des discours haineux parmi les « formes de discrimination » de l'UE

Depuis 2000, une nouvelle génération de directives :

- ✓ Discrimination directe ;
- ✓ Discrimination indirecte ;
- ✓ Harcèlement ;
- ✓ Instruction de discriminer.



CARTOONARTS

La trilogie luxembourgeoise

Trois arrêts de la Cour de justice sur des questions similaires de discours racistes/homophobes semblables à une discrimination directe dans le contexte de l'emploi



© Uladzislau Belavusau (2025)

Champ d'application

Droit dérivé pertinent

Jurisprudence pertinente
de la CJUE

Limites, échecs,
perspectives

Ouverture tardive et modeste de la jurisprudence de la CJUE :

Affaire C-54/07 *Feryn* [2008]



- « À part ces Marocains, personne d'autre n'a répondu à notre annonce en deux semaines... mais nous ne recherchons pas de Marocains. Nos clients n'en veulent pas. Ils doivent installer des portes basculantes dans des maisons privées, souvent des villas, et ces clients ne veulent pas qu'ils entrent chez eux » (*De Standaard*)
- « *Centrum voor gelijkheid van kansen* » – *Arbeidsrechtbank* – CJUE
- « En déclarant publiquement cette intention [...], l'employeur exclut en fait ces personnes du processus de candidature et de son flux de travail. Il ne se contente pas de parler de discrimination, il discrimine. Il ne se contente pas de prononcer des mots, il accomplit un « acte de langage ».
- Avis de l'avocat général Maduro
- Discrimination directe / indirecte ? = Art. 2 (2) RED (2000/43/CE « Directive sur l'égalité raciale »)

C-81/12 Asociația ACCEPT c. CNCD (2013) :

Parties

L'accusateur



- une organisation de défense des droits des LGBT
- Lobbyiste majeur pour la dépénalisation de l'homosexualité en Roumanie
- Organisateur d'événements LGBT (GayFest)

L'accusé



- Un politicien populiste, G. Beccali
- « Patron » du club de football *Steaua*
- Impliqué dans des transactions foncières douteuses, mais également député

C-81/12 Asociația ACCEPT c. CNCD (2013) :

Faits de l'affaire

Mars 2010



- ACCEPT : Becali, décideur « *de jure* »
- Steaua : Becali, aucune implication de l'employeur

=> Harcèlement ; avertissement écrit



=> Discrimination directe

C-81/12 Asociația ACCEPT c. CNCD (2013) : Faits de l'affaire

Février 2010

*« Même si je devais fermer le Steaua, je ne pourrais pas accepter un homosexuel dans l'équipe. Peut-être qu'il n'est pas homosexuel. Mais s'il l'était ? Il n'y a pas de place pour les homosexuels dans ma famille, et [le FC Steaua] est ma famille. (...) **Ce n'est pas de la discrimination : personne ne peut me forcer à travailler avec qui que ce soit. J'ai les mêmes droits qu'eux et j'ai le droit de travailler avec qui je veux.** Même si Dieu me disait en rêve qu'il était certain à 100 % que ce joueur n'était pas homosexuel, je ne l'accepterais toujours pas. Les journaux ont trop écrit sur son homosexualité. (...) Il pourrait être le plus grand fauteur de troubles, le plus grand buveur... mais s'il est homosexuel, je ne veux pas le connaître. »*

Le joueur en question n'a pas été engagé par le club.

Pour une analyse détaillée de cette affaire, voir U. Belavusau, [A Penalty Card for Homophobia from EU Non-Discrimination Law](#), *Columbia Journal of European Law*, 21, 2, 2015.

C-81/12 Asociația ACCEPT c. CNCD (2013) :

Implications

Même les représentants
non officiels peuvent
commettre une
discrimination directe

Élargissement de la couverture
de la non-discrimination –
L'homophobie légalement
considérée comme un «
discours haineux »

**Les ONG peuvent
invoquer des plaintes
pour discrimination**

« Il ne se contente pas de parler
de discrimination, **il discrimine**. Il
ne se contente pas de prononcer
des mots, il accomplit un « **acte
de parole** ». »

-*Feryn* C-54/07 [2008] (italique ajouté)

La trilogie luxembourgeoise

1

C-54/07 *Feryn* (2008)

- Aucun plaignant impliqué
- Un vendeur/installateur belge de portes a déclaré publiquement qu'il n'emploierait pas de personnes d'origine marocaine
- La Cour a estimé que cette « déclaration » était susceptible de dissuader certains candidats de postuler et entrave ainsi leur accès au marché du travail discrimination directe en matière de recrutement
- Discrimination directe constatée en l'absence d'un plaignant issu de la minorité concernée

2

C-81/12 *Asociația ACCEPT c. CNCD* (2013)

- Le « patron » du club de football Steaua a déclaré qu'il n'accepterait jamais un joueur homosexuel
- La Cour a déclaré qu'une entité peut être tenue responsable des actes de discrimination directe commis par son représentant non légal
- Il a été établi que les ONG peuvent invoquer des plaintes pour discrimination

3

C507/17, *NH c. Associazione Avvocatura per i Diritti LGBTI – Rete Lenford* (2020)

- Un avocat senior d'un cabinet italien a déclaré qu'il n'embaucherait pas/ne travaillerait pas avec un collègue homosexuel (aucun poste vacant à l'époque)
- Question de savoir si une organisation LGBTI locale (une association d'avocats) avait qualité pour intenter une action en dommages-intérêts → La Cour a conclu que cela était autorisé en vertu de la FED
- En s'appuyant sur *les affaires Feryn* et *Asociația ACCEPT*, la Cour a conclu à l'existence d'une discrimination directe → ces déclarations discriminatoires ont influencé les candidatures et l'accès au marché du travail

© Uladzislaŭ Belavusau (2025)

Champ d'application

Droit dérivé pertinent

Jurisprudence pertinente
de la CIUE

Limites, échecs,
perspectives

Principes directeurs : quand les propos discriminatoires présentent-ils un lien suffisant avec « l'accès à l'emploi » conformément à la jurisprudence de la Cour ?

- 1) Il convient d'examiner le statut et la capacité de la personne qui tient les propos.
- 2) La nature et le contenu des propos tenus doivent être pris en considération.
- 3) Le contexte dans lequel les propos ont été tenus est également pertinent.
- 4) Enfin, il est important d'examiner dans quelle mesure la nature, le contenu et le contexte des propos tenus peuvent dissuader les personnes appartenant au groupe protégé de postuler à un emploi auprès de cet employeur.

Pour en savoir plus : Ulad Belavusau, [On the Wings of Words in EU Anti-Discrimination Law](#), *European Papers*, 5(2), 2020. 1001-1020.



Limites, échecs et perspectives des directives européennes de 2000 sur l'égalité (RED et FED)

• Race

- Faible nombre d'affaires portées devant la CJUE sur la base de la RED ;
- Confusion entre la discrimination fondée sur la « nationalité » et celle fondée sur la « race / l'origine ethnique » dans la jurisprudence de la CJUE ;
- Statut souvent intersectionnel de la discrimination raciale, difficile à appréhender dans le cadre d'une lecture stricte de la RED ;
- Nombre insignifiant et statut social subordonné des plaignants actifs issus de groupes ethniques défavorisés ;
- Statut et niveau d'activité inégaux des organismes de promotion de l'égalité (au titre de la RED) dans les États membres ;
- Problèmes liés à la charge de la preuve, à la discrimination indirecte et à l'accès aux voies de recours

• Orientation sexuelle

- Portée matérielle limitée de la directive sur l'égalité en matière d'emploi ;
- Résistance des États membres à mettre en œuvre de manière adéquate la FED et les directives sur la citoyenneté ;
- Dissimulation de la sexualité par les plaignants dans les États membres où l'homophobie est prédominante, qui se traduit à la fois par une gêne sociale pressante pour les individus et les groupes qui font progresser l'émancipation sexuelle, et par un climat de violence physique et verbale.
- Statut et activités inégaux des organismes de promotion de l'égalité (au titre de la directive RED) dans les États membres.
- Problèmes liés à la charge de la preuve, à la discrimination indirecte et à l'accès aux voies de recours

Cartographie des aspects de la lutte contre les discours haineux dans le droit de l'Union européenne

Prise de vue analytique	Perspective du droit constitutionnel comparé	Cadre juridique et instruments de l'UE	Exemples illustratifs
Dimension anti-discrimination et droit du travail	Les discours haineux se manifestent souvent dans le domaine de l'emploi ou de la prestation de services ; l'égalité et la dignité sont protégées par le droit civil et le droit du travail.	Directives sur l'égalité : • 2000/43/CE (égalité raciale) • 2000/78/CE (égalité en matière d'emploi) • 2006/54/CE (égalité entre les hommes et les femmes)	Accent mis sur la discrimination directe / le harcèlement qui créent un environnement hostile en tant que discrimination
Dimension pénale	La criminalisation est justifiée pour protéger la dignité humaine et l'ordre public contre l'incitation à la haine et à la violence.	Décision-cadre 2008/913/JAI du Conseil relative à la lutte contre certaines formes de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal.	Oblige les États membres à criminaliser l'incitation publique à la haine fondée sur la race, la couleur, la religion, l'ascendance ou l'origine nationale/ethnique, y compris <i>la négation de l'Holocauste</i> et <i>la banalisation du génocide</i> .
Champ d'application	Droit dérivé pertinent	Jurisprudence pertinente de la CJUE	Limites, échecs, perspectives

Cartographie des aspects de la lutte contre les discours haineux dans le droit de l'Union européenne

Prise de vue analytique	Perspective du droit constitutionnel comparé	Cadre juridique et instruments de l'UE	Exemples illustratifs
Réglementation des discours haineux en ligne	La sphère numérique amplifie les propos préjudiciables ; la réglementation établit un équilibre entre la liberté d'expression, la sécurité en ligne et la responsabilité des plateformes.	Loi sur les services numériques (règlement 2022/2065) et code de conduite sur la lutte contre les discours haineux illégaux en ligne (2016, révisé en 2022).	Oblige les plateformes à supprimer rapidement les contenus haineux et à coopérer avec les autorités nationales et les ONG pour surveiller les contenus antisémites, homophobes ou racistes.
Approche intégrée de l'UE	Le droit de l'UE fusionne les outils pénaux, numériques et relatifs à l'égalité afin de promouvoir la responsabilité et l'inclusion.	Proposition relative à l'article 83 du TFUE (2021-2025) : ajout des discours haineux et des crimes de haine à la liste des infractions au niveau de l'UE ; stratégie de l'UE pour lutter contre l'antisémitisme et promouvoir la vie juive (2021-2030) ; stratégie pour l'égalité des personnes LGBTIQ (2020-2025).	Les efforts d'harmonisation en cours comprennent la criminalisation des discours haineux homophobes et antisémites dans tous les États membres et la promotion de la protection de la vie juive par l'éducation, la surveillance et des mécanismes d'application.
Champ d'application	Droit dérivé pertinent	Jurisprudence pertinente de la CJUE	Limites, échecs, perspectives

Merci de votre attention !



u.belavusau@uva.nl

Pour plus d'informations, voir :

Ulad Belavusau & Kristin Henrard (éd.),
[*EU Anti-Discrimination Law Beyond Gender*](#), Hart
(Oxford, 2018) →

Ulad Belavusau, [*On the Wings of Words in EU Anti-Discrimination Law*](#), *European Papers*, 5(2),
2020. 1001-1020.

