



Trinity College Dublin
Coláiste na Tríonóide, Baile Átha Cliath
The University of Dublin

Définition des concepts clés dans le droit anti-discrimination de l'UE

Professeur Mark Bell

29 juin 2020



Cette formation est financée dans le cadre du programme de la
Commission européenne "Droits, égalité et citoyenneté" 2014-2020

Les concepts clés

1. Discrimination directe
2. Discrimination indirecte
3. Harcèlement
4. Assembler le puzzle

1. La discrimination directe : le concept.

- les préjugés, les stéréotypes.
- ouvertement et secrètement.



Source de l'image : <https://www.coe.int/en/web/compass/discrimination-and-intolerance>

Trinity College Dublin, l'Université de Dublin

La définition législative

« 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 » : Art 2, paragraphe 2, point a), de la directive 2000/43.

+ Directive 2000/78, article 2, paragraphe 2, point a) ; Directive 2006/54, article 2, paragraphe 1, point a) ; Directive 2004/113, article 2, point a) ; Directive 2010/41, article 3, point a).

La discrimination directe ne peut être justifiée :

- SAUF lorsqu'il existe une exception législative
 - par exemple les exigences professionnelles.
- SAUF en ce qui concerne l'âge.

Trinity College Dublin, l'Université de Dublin

Est-il nécessaire de démontrer un motif discriminatoire ?

- **Le motif ne peut justifier un traitement moins favorable.**
- **Affaire C-54/07, *Firma Feryn* [2008] Recueil de jurisprudence I-5187.**
- Le directeur d'une entreprise d'installation de portes a déclaré qu'il ne recrutait pas d'"immigrants" en raison des objections des clients.
- CJUE : preuve d'une discrimination directe fondée sur la race ou l'origine ethnique.

Trinity College Dublin, l'Université de Dublin

"dans une situation comparable".

Qui est le bon comparateur ?

Affaire C-267/12 *Hay* UE:C:2013:823

- L'employeur accordait un congé spécial et une prime financière aux employés lorsqu'ils se mariaient.
- Un "pacte civil de solidarité" avec un partenaire de même sexe est-il "comparable" au mariage ?
- CJUE : "il n'est pas nécessaire que les situations soient identiques, mais seulement qu'elles soient comparables et, d'autre part, l'évaluation de cette comparabilité doit être effectuée non pas de manière globale et abstraite, mais de manière spécifique et concrète à la lumière du bénéfice concerné".
- Son statut était comparable à celui du mariage en ce qui concerne le salaire ou les conditions de travail.



Source :
<https://www.freeimages.com/photo/rainbow-gay-pride-flag-1192851>



Source :
<https://www.freeimages.com/photo/wedding-rings-31482254>

Trinity College Dublin, l'Université de Dublin

2. La discrimination indirecte : le concept.

- **Les mesures qui traitent les gens de la même manière, mais qui ont des effets discriminatoires**
- **Pourquoi ?**
 - pour éviter que la loi ne soit contournée.
 - pour s'attaquer à la sous-représentation / au désavantage = poursuite de l'égalité matérielle.

Trinity College Dublin, l'Université de Dublin

Définition législative

« lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une race ou d'une origine ethnique donnée par rapport à d'autres personnes, à moins que :

- i) cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires. »**

Directive 2000/78, article 2, paragraphe 2, point b). Voir également la directive 2000/43, article 2, paragraphe 2, point b) ; la directive 2006/54, article 2, paragraphe 1, point b) ; la directive 2004/113, article 2, point b) ; la directive 2010/41, article 3, point b).

⇒ y a-t-il un désavantage particulier ?

⇒ est-il objectivement justifié ?

Trinity College Dublin, l'Université de Dublin

Exemple : Handicap et discrimination indirecte

Affaires C-335/11 & 337/11 *Ring et Skouboe Werge*, UE:C:2013:222

- La législation danoise autorise le licenciement avec un mois de préavis après 120 jours de congé maladie payé sur une période de 12 mois.
- CJEU : les travailleurs handicapés courent un risque accru de prendre un congé maladie.
- "il apparaît donc que la règle des 120 jours ... est susceptible de désavantager les travailleurs handicapés" (paragraphe 76).
- La loi poursuit l'objectif légitime de promouvoir la flexibilité du marché du travail, mais l'impact sur les personnes handicapées a-t-il été suffisamment pris en compte ?



Source :
<https://www.freemages.com/photo/flip-calendar-1-1149834>

Trinity College Dublin, l'Université de Dublin

Exemple : Religion et discrimination indirecte

Affaire C-157/15, *Achbita contre G4S Secure Solutions NV* EU:C:2017:203

- l'employeur avait une exigence neutre selon laquelle aucun signe visible de croyances religieuses/politiques ne devait être porté sur le lieu de travail
- ➔ PAS *directe*, mais il pourrait s'agir d'une discrimination *indirecte*.
- ➔ Est-elle objectivement justifiée ?
- Le désir de faire preuve de neutralité religieuse = objectif légitime.
- L'interdiction des symboles religieux visibles peut être proportionnée.



Trinity College Dublin, The University of Dublin

4. Définition législative : Harcèlement

« lorsqu'un comportement indésirable lié à la race ou à l'origine ethnique se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Directive 2000/43, article 2, paragraphe 3.

Voir aussi : Directive 2000/78, art. 2(3) ; Directive 2006/54, art. 2(c) ; Directive 2004/113, art. 2(c) ; Directive 2010/41, art. 3(c).

Trinity College Dublin, l'Université de Dublin

Quand un comportement indésirable constitue-t-il du harcèlement ?

cf. affaire F-442/10 *Skareby contre Commission UE*:F:2012:64

- Règlement du personnel de l'UE sur le harcèlement psychologique

“la qualification de harcèlement est subordonnée à la condition qu'elle soit objectivement suffisamment réelle, en ce sens qu'un observateur impartial et raisonnable, d'une sensibilité normale et dans la même situation, la considérerait comme excessive et critiquable" (§65)

Trinity College Dublin, l'Université de Dublin

Assembler le puzzle

- **Les situations de fait peuvent souvent donner lieu à plus d'une forme de discrimination.**
- **La discrimination et le harcèlement peuvent se produire pour plusieurs raisons.**
- **De nombreux textes législatifs de l'UE sont à prendre en considération, mais les concepts sous-jacents sont partagés.**



Source : <https://www.freeimages.com/photo/puzzle-i-1169119>

Trinity College Dublin, l'Université de Dublin



Trinity College Dublin
Coláiste na Tríonóide, Baile Átha Cliath
The University of Dublin

Merci. Des questions ?