

# Définition des concepts clés : discrimination directe, discrimination indirecte, harcèlement.

---

Teresa Coelho Moreira  
tmoreira@direito.uminho.pt



Financé dans le cadre du programme « Droits, égalité et citoyenneté » 2014-2020.  
de la Commission européenne

# Droit international

---

- Le droit à l'égalité et à l'interdiction de la discrimination est un droit universel reconnu par la Convention européenne des droits de l'homme.
  - Déclaration universelle des droits de l'homme,
  - Convention européenne des droits de l'homme,
  - Charte sociale européenne
  - Convention 111 de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession.

# Droit de l'Union européenne

---

- Le principe de non-discrimination occupe une place centrale dans l'UE et a été renforcé par le traité de Lisbonne.
- Arts. 2 et 3 TUE
- Arts. 19, 45 et 57 du TFUE
- Article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE (ci-après « la Charte des droits UE »)
- Directive 2000/78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
- Directive 2000/43 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.

# Concepts clés

---

- Discrimination directe
- Discrimination indirecte
- Harcèlement
- Autres concepts : discrimination multiple

## Discrimination directe - art. Article 2, paragraphe 2, point a), de la directive 2000/43 et article 2, paragraphe 2, point a), de la directive 2000/78.

---

Une discrimination directe est réputée exister lorsque

- une personne est **traitée moins favorablement** que
- une autre l'est (présent)
- L'a été (passé)
- ou serait traité (hypothétique)
- dans une **situation comparable.**

# Exigences

---

- Traitement défavorable
- Cause
- Aucune raison ou intention requise
- Nécessité d'établir une comparaison
  - Ex : Dans l'affaire C-356/09, du 18 novembre 2010, arrêt *Kleist*
    - Il convient d'examiner le caractère comparable de telles situations, notamment, au regard de l'objet de la réglementation établissant la différence de traitement.

- 
- Il y a discrimination directe lorsqu'il est possible de comparer le traitement moins favorable avec celui d'une autre personne dans une situation comparable qui est, a été ou serait traitée.
  - La comparaison doit être faite avec une personne qui a, a eu ou aura les mêmes circonstances et qui ne sont pas matériellement différentes de celles du candidat, de la caractéristique protégée, *entre autres*, l'origine raciale, l'ethnicité, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap et le sexe.

## Exemples :

---

- En raison de la nationalité : affaire C-181/19 du 6 octobre 2020 - *Jobcenter Krefeld*
- En raison du sexe - égalité de traitement : affaire C-624/19 du 3 juin 2021 - *Tesco Stores*
- En raison de la race ou de l'origine ethnique : affaire C-83/14 du 16 juillet 2015 - *Chez...*
- En raison de l'âge : procédure : affaire C-223/19 du 24 septembre 2020 - *YS contre NK AG*
- En raison d'un handicap : affaire C-485/2020 du 10 février 2022 - *HR Rail SA*
- En raison de l'orientation sexuelle : affaire C-507/18 du 23 avril 2020 - *NH c/ Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI - Rete Lenford*
- En raison de la religion - Affaires jointes C-804/18 et C-341/19 du 15 juillet 2021 - *X contre WABE eV et MH Müller Handels GmbH contre MJ*



# Traitement moins favorable qu'auparavant (passé)

---

- Affaire C-129/79 du 27 mars 1980 - *Société Macarthys Ltd contre Wendy Smith*
- "1) Le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail, visé à l'article 119 du traité CEE, n'est pas limité à des situations dans lesquelles hommes et femmes effectuent simultanément un travail égal pour un même employeur.
- 2. Le principe d'égalité des rémunérations de l'article 119 s'applique dans le cas où il est établi qu'un travailleur féminin, eu égard à la nature de ses prestations, a perçu une rémunération moindre que celle que percevait un travailleur masculin, employé antérieurement à la période d'engagement de l'agent féminin, et qui effectuait le même travail pour son employeur ».

# Traitement moins favorable que celui qui serait accordé (hypothétique)

---

- C-136/95 du 30 avril 1998 - *Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS) contre Evelyne Thibault* :
- "Le principe de non-discrimination exige que le travailleur féminin, qui continue à être lié à son employeur par le contrat de travail durant le congé de maternité ne se voie pas privé du bénéfice de ses conditions de travail qui s'appliquent tant aux travailleurs féminins qu'aux travailleurs masculins et qui découlent de cette relation de travail. Dans des circonstances telles que celles de l'affaire au principal, exclure une salariée du droit de faire l'objet d'une notation annuelle **la discriminerait en sa seule qualité de travailleur puisque, si elle n'avait pas été enceinte et si elle n'avait pas pris le congé de maternité** auquel elle avait droit, cette salariée aurait été notée pour l'année en question et, par voie de conséquence, aurait pu profiter d'une promotion professionnelle ».

# Plusieurs discriminations directes sont interdites :

- **Discrimination par association** - arrêt *Coleman*, affaire C-303/06, 17 juillet 2008 :
- "La directive 2000/78 et, notamment, ses articles 1er et 2, paragraphes 1 et 2, sous a), doivent être interprétés en ce sens que l'interdiction de discrimination directe qu'ils prévoient n'est pas limitée aux seules personnes qui sont elles-mêmes handicapées. Lorsqu'un employeur traite un employé n'ayant pas lui-même un handicap de manière moins favorable qu'un autre employé ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable et qu'il est prouvé que le traitement défavorable dont cet employé est victime est fondé sur le handicap de son enfant, auquel il dispense l'essentiel des soins dont celui-ci a besoin, un tel traitement est contraire à l'interdiction de discrimination directe énoncée audit article 2, paragraphe 2, sous a).".

---

- Affaire C-83/14 Chez, 16 juillet 2015

- « Le champ d'application de la directive 2000/43 ne peut, eu égard à son objet et à la nature des droits qu'elle vise à protéger, être défini de manière restrictive, est, en l'occurrence, de nature à justifier l'interprétation selon laquelle le principe de l'égalité de traitement auquel se réfère ladite directive s'applique non pas à une catégorie de personnes déterminée, mais en fonction des motifs visés à l'article 1er de celle-ci, si bien qu'il a vocation à bénéficier également aux personnes qui, bien que n'appartenant pas elles-mêmes à la race ou à l'ethnie concernée, subissent néanmoins un traitement moins favorable ou un désavantage particulier pour l'un de ces motifs ».

# Déclarations publiques

---

- C-54/07, arrêt *Feryn*, 10 juillet 2008
- "(1) 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 ».

- 
- 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.
  - 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 ».

- 
- Dans l'affaire C-81/12 - *ACCEPT*, du 25 avril 2013
  - « Les articles 2, paragraphe 2, et 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens que des faits tels que ceux à l'origine du litige au principal sont susceptibles d'être qualifiés de «faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination» en ce qui concerne un club de football professionnel, alors que les déclarations concernées émanent d'une personne se présentant et étant perçue, dans les médias comme dans la société, comme étant le principal dirigeant de ce club, sans pour autant disposer nécessairement de la capacité juridique de le lier ou de le représenter en matière d'embauche.

- 
- Bien que la personne qui a fait les déclarations ne soit pas juridiquement en mesure d'engager la partie défenderesse en matière de recrutement, cela n'empêche pas qu'il existe des faits établis permettant de présumer l'existence d'une discrimination :
  - l'arrêt Feryn, ne laisse pas entendre que, pour que l'existence de «faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination» soit établie conformément à l'article 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78, l'auteur des déclarations portant sur la politique d'embauche d'une entité déterminée doit nécessairement avoir la capacité juridique de définir directement cette politique ou encore de lier ou de représenter cette entité en matière d'embauche.



- 
- Un employeur défendeur ne saurait réfuter l'existence de faits permettant de présumer qu'il mène une politique d'embauche discriminatoire en se limitant à soutenir que les déclarations suggestives de l'existence d'une politique d'embauche homophobe émanent d'une personne qui, bien qu'elle affirme et semble jouer un rôle important dans la gestion de cet employeur, n'est pas juridiquement capable de le lier en matière d'embauche.
  - Dans une situation telle que celle à l'origine du litige au principal, le fait qu'un tel employeur n'ait pas clairement pris ses distances avec les déclarations en cause constitue un élément dont l'instance saisie peut tenir compte dans le cadre d'une appréciation globale des faits ».

- 
- Dans l'affaire C-507/18 du 23 avril 2020 - *NH/ Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI - Rete Lenford*
  - La notion de « conditions d'accès à l'emploi [...] ou au travail » contenue dans l'article 3, paragraphe 1, sous a), 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, doit être interprétée en ce sens que relèvent de cette notion **des déclarations effectuées par une personne au cours d'une émission audiovisuelle, selon lesquelles jamais elle ne recruterait ni ne ferait travailler de personnes d'une certaine orientation sexuelle dans son entreprise, et ce alors qu'aucune procédure de recrutement n'était en cours ou programmée**, à condition que le lien entre ces déclarations et les conditions d'accès à l'emploi ou au travail au sein de cette entreprise ne soit pas hypothétique.
  - (2) La directive 2000/78 doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale en vertu de laquelle une association d'avocats dont l'objet statutaire consiste à défendre en justice les personnes ayant notamment une certaine orientation sexuelle et à promouvoir la culture et le respect des droits de cette catégorie de personnes a, du fait de cet objet et indépendamment de son but lucratif éventuel, automatiquement qualité pour engager une procédure juridictionnelle visant à faire respecter les obligations découlant de cette directive et, le cas échéant, obtenir réparation, lorsque se produisent des faits susceptibles de constituer une discrimination, au sens de ladite directive, à l'encontre de ladite catégorie de personnes et qu'une personne lésée n'est pas identifiable.

# Principes directeurs :

---

- Le statut et la capacité de la personne qui fait les déclarations doivent être examinés.
- La nature et le contenu des déclarations faites doivent être pris en compte.
- Le contexte dans lequel les déclarations ont été faites est également pertinent.
- Il est important d'examiner dans quelle mesure la nature, le contenu et le contexte des déclarations faites peuvent décourager les personnes appartenant au groupe concerné de postuler à un emploi auprès de cet employeur ou même d'envisager une promotion.

- 
- Les cas de discrimination directe où il existe un critère neutre mais qui, en réalité affecte seulement un groupe particulier :
    - Arrêt *Maruko*, affaire C-267/06 du 1er avril 2008 - la Cour a jugé que le refus d'accorder des prestations sociales de veufs aux partenaires de même sexe constituait une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.
    - En l'espèce, il n'y avait aucune intention de discriminer les personnes sur la base de leur orientation sexuelle, mais il ressortait clairement de la lecture du droit national que la raison de ne pas accorder l'avantage social était fondée sur le fait que le demandeur n'était pas hétérosexuel.

# Exceptions à l'interdiction de la discrimination directe : en principe, elles sont interdites mais

---

- Article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE
  - Nonobstant l'article 2, paragraphes 1 et 2, les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1er ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

## Article 6

# Justification des différences de traitement fondées sur l'âge

---

- Nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les États membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

- 
- Ces différences de traitement peuvent inclure, entre autres :
  - la fixation de conditions particulières d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, pour les jeunes, les travailleurs âgés et les personnes ayant des responsabilités familiales, afin de favoriser leur insertion professionnelle ou d'assurer leur protection ;
  - la fixation de conditions minimales d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté dans le service pour l'accès à l'emploi ou à certains avantages liés à l'emploi ;
  - la fixation d'un âge maximum pour le recrutement qui soit fondé sur les exigences de formation du poste en question ou sur la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite".

---

- Article 2, paragraphe 5

- La présente directive ne porte pas atteinte aux mesures prévues par la législation nationale qui, dans une société démocratique, sont nécessaires à la sécurité publique, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé et à la protection des droits et libertés d'autrui.



# Comparateur - "situation comparable".

- 
- Dans l'affaire C-267/12 - *Hay* du 12 décembre 2013
  - "Il convient de préciser, à cet égard, que, d'une part, il est requis non pas que les situations soient identiques, mais seulement qu'elles soient comparables et, d'autre part, l'examen de ce caractère comparable doit être effectué non pas de manière globale et abstraite, mais de manière spécifique et concrète au regard de la prestation concernée" - par. 33
  - L'article 2, paragraphe 2, sous a), 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, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une disposition d'une convention collective, telle que celle en cause au principal, en vertu de laquelle un travailleur salarié qui conclut un pacte civil de solidarité avec une personne de même sexe est exclu du droit d'obtenir des avantages, tels que des jours de congés spéciaux et une prime salariale, octroyés aux travailleurs salariés à l'occasion de leur mariage, lorsque la réglementation nationale de l'État membre concerné ne permet pas aux personnes de même sexe de se marier, dans la mesure où, compte tenu de l'objet et des conditions d'octroi de ces avantages, **il se trouve dans une situation comparable à celle d'un travailleur qui se marie..** '

# La discrimination indirecte

---

- ' Lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes ayant une religion ou des convictions particulières, un handicap particulier, un âge particulier ou une orientation sexuelle particulière, par rapport à d'autres personnes, sauf si :
  - cette disposition, ce critère ou cette pratique est objectivement justifié par un objectif légitime et les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires''.

- 
- Il y a discrimination indirecte lorsque
    - une disposition, un critère ou une pratique, apparemment neutre
    - désavantagerait des personnes par rapport à d'autres personnes,
    - à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit
      - a) objectivement justifié par un but légitime et
      - b) que les moyens pour atteindre cet objectif sont appropriés et nécessaires.

- 
- **Disposition** - par exemple, tout type de disposition, qu'il s'agisse de la loi, des clauses du contrat de travail individuel, des règlements et codes de conduite.
  - **Le critère** est lié au facteur qui a donné lieu à la décision de l'employeur, au moment de la résiliation du contrat de travail ou au moment de la promotion du travailleur.
  - La **pratique** comprend l'application concrète d'une disposition ou d'un critère.

- 
- Choix d'un comparateur
  - Prouver un désavantage
    - MAIS
    - Qu'est-ce qui est admissible comme preuve ?
      - utilisation des statistiques
      - autres moyens de preuve
      - considérant 15 de la directive 2000/78/CE la preuve de la discrimination indirecte peut être établie par tout moyen

# Dans l'affaire 96/80 du 31 mars 1- *Paula Jenkins*

---

- "1) Par conséquent, une différence de rémunération entre travailleurs à temps plein et travailleurs à temps partiel ne constitue une discrimination prohibée par l'article 119 du traité que si elle n'est en réalité qu'un moyen indirect pour réduire le niveau de rémunération des travailleurs à temps partiel en raison de la circonstance que ce groupe de travailleurs se compose, de manière exclusive ou prépondérante, de personnes de sexe féminin.
- 2. Pour autant que le juge national peut établir, à l'aide des critères d'identité de travail et d'égalité de rémunération, sans l'intervention de mesures communautaires ou nationales, que le fait d'accorder pour le travail à temps partiel une rémunération par heure de travail inférieure à celle accordée pour le travail à temps plein comporte une discrimination selon la différence de sexe, les dispositions de l'article 119 du traité s'appliquent directement à une telle situation".

# Dans l'affaire C-300/06 du 6 décembre 2007, *Ursula Voss*

---

- l'article 141 CE doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale en matière de rémunération des fonctionnaires, telle que celle en cause au principal, qui, d'une part, définit les heures supplémentaires effectuées tant par les fonctionnaires employés à temps plein que par ceux employés à temps partiel comme les heures qu'ils accomplissent au-delà de leur horaire individuel de travail et, d'autre part, rémunère ces heures à un taux inférieur au taux horaire appliqué aux heures effectuées dans la limite de l'horaire individuel de travail, de sorte que les fonctionnaires à temps partiel sont moins bien rémunérés que les fonctionnaires à temps plein en ce qui concerne les heures qu'ils effectuent au-delà de leur horaire individuel et jusqu'à concurrence du nombre d'heures dues par un fonctionnaire à temps plein dans le cadre de son horaire, dans le cas où :
- - parmi l'ensemble de travailleurs soumis à ladite réglementation, un pourcentage considérablement plus élevé de travailleurs féminins que masculins est affecté ;
- et - la différence de traitement n'est pas justifiée par des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe".

# Justification de la discrimination indirecte

---

- Dans l'affaire C-170/84, 13 mai 1986 - *Bilka-Kaufhaus*,
  - L'employeur a prouvé que des facteurs objectifs, sans rapport avec la discrimination, ont donné lieu à la différence de traitement.
  - 1) L'article 119 du traité CEE est violé par une société de grands magasins qui exclut les employés à temps partiel du régime de pensions d'entreprise lorsque cette mesure frappe un nombre beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes, à moins que l'entreprise n'établisse que ladite mesure s'explique par des facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.
  - "Aux termes de l'article 119, une société de grands magasins peut justifier l'adoption d'une politique salariale comportant l'exclusion des travailleurs à temps partiel du régime de pensions d'entreprise, indépendamment de leur sexe, en faisant valoir qu'elle vise à employer le moins possible de travailleurs de ce type, lorsqu'il est constaté que les moyens choisis pour atteindre cet objectif répondent à un véritable besoin de l'entreprise, sont aptes à atteindre l'objectif en question et sont nécessaires à cet effet.



# Cependant, les arguments budgétaires ne peuvent être considérés comme une justification

---

- Dans l'affaire C-187/00 du 20 mars 2003 - *Helga Kutz-Bauer*
- Quant à l'argument du gouvernement allemand relatif aux charges supplémentaires qui découleraient de l'admission des travailleurs féminins au bénéfice du régime en cause au principal même lorsque ceux-ci ont acquis le droit à une pension de retraite au taux plein, il convient de rappeler que, si des considérations d'ordre budgétaire peuvent être à la base des choix de politique sociale d'un État membre et peuvent influencer la nature ou l'étendue des mesures de protection sociale qu'il souhaite adopter, elles ne constituent toutefois pas en elles-mêmes un objectif poursuivi par cette politique et, partant, ne sauraient justifier une discrimination au détriment de l'un des sexes".
- Par ailleurs, admettre que **des considérations d'ordre budgétaire puissent justifier une différence de traitement entre hommes et femmes qui, à défaut, constituerait une discrimination indirecte fondée sur le sexe impliquerait que l'application et la portée d'une règle aussi fondamentale du droit communautaire que celle de l'égalité entre hommes et femmes puissent varier, dans le temps et dans l'espace, selon l'état des finances publiques des États membres"**.

# Exemple : relation handicap/discrimination indirecte

## ? - Affaires jointes C-335/11 et C-337/11 du 11 avril 2013

---

- CJUE : les travailleurs handicapés peuvent être plus enclins à prendre des congés de maladie
- « un travailleur handicapé est plus exposé au risque de se voir appliquer le délai de préavis réduit prévu à l'article 5, paragraphe 2, de la FL [loi relative aux rapports juridiques entre employeurs et employés] qu'un travailleur valide. En effet, ainsi que Mme l'avocat général l'a relevé au point 67 de ses conclusions, en comparaison avec un travailleur valide, un travailleur handicapé est exposé au risque supplémentaire d'une maladie liée à son handicap. Il est ainsi exposé à un risque accru de cumuler les jours d'absence pour cause de maladie et, partant, d'atteindre la limite de 120 jours prévue à l'article 5, paragraphe 2, de la FL. Il apparaît donc que la règle des 120 jours prévue à cette disposition est susceptible de désavantager les travailleurs handicapés et ainsi d'entraîner une différence de traitement indirectement fondée sur le handicap au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78." - par. 76
- La législation danoise poursuit-elle l'objectif légitime de promouvoir la flexibilité du marché du travail, mais tient-elle compte de l'impact sur les personnes handicapées ?

# Harcèlement

---

- Le harcèlement est également considéré comme une forme de discrimination et consiste en un comportement non désiré lié à l'un des différents facteurs de discrimination. La notion de harcèlement est présente dans les différentes directives.

- 
- L'article 2, paragraphe 3, de la directive 2000/43/CE dispose que "Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 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.** Dans ce contexte, la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales des États membres".

- 
- L'article 2, paragraphe 3, de la directive 2000/78/CE dispose que "Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un **comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1er 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.** Dans ce contexte, la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales des États membres".

- 
- La CJUE a déjà rendu un jugement dans l'affaire *Coleman*, C-303/06 sur le harcèlement discriminatoire :
    - Lorsqu'il est prouvé que le comportement indésirable constitutif de harcèlement dont un employé, n'ayant pas lui-même un handicap, est victime est lié au handicap de son enfant, auquel il dispense l'essentiel des soins dont celui-ci a besoin, un tel comportement est contraire à l'interdiction de harcèlement énoncée audit article 2, paragraphe 3, de la directive 2000/78.

## Affaire F-42/10 du 16 mai 2012 - *Skareby/Commission*

---

- pour être qualifiés de harcèlement, les agissements litigieux doivent avoir « entraîné objectivement [des] conséquences » emportant le discrédit de la victime ou la dégradation de ses conditions de travail. Les agissements en cause devant, en vertu de l'article 12 bis, paragraphe 3, du statut, présenter un caractère abusif, il s'ensuit que la qualification de harcèlement est subordonnée à la condition que celui-ci revête une réalité objective suffisante, au sens où un observateur impartial et raisonnable, doté d'une sensibilité normale et placé dans les mêmes conditions, le considérerait comme excessif et critiquable". - para. 65

# Discrimination multiple - brève analyse

---

- Elle se produit lorsque plus d'un facteur de discrimination est en jeu.
- Directive 2000/43/CE - "(14) Dans la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique, la Communauté cherche, conformément à l'article 3, paragraphe 2, du traité CE, à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre **les hommes et les femmes, en particulier du fait que les femmes sont souvent victimes de discriminations multiples.**
- Directive 2000/78/CE - "(3) Dans la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement, la Communauté cherche, conformément à l'article 3, paragraphe 2, du traité CE, à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes, en particulier du fait que **les femmes sont souvent victimes de discriminations multiples**".



# Exemples

---

- **Affaire C-415/10 du 19 avril 2012 - *Galina Meister*** : discrimination fondée sur le sexe, l'origine et l'âge lors d'une procédure de recrutement.
- **Affaire C-443/15 du 24 novembre 2016 - David L. Parris** : discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'âge (retraite) - non pris en compte par la CJUE -.
- "Les articles 2 et 6, paragraphe 2, de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens qu'une réglementation nationale telle que celle en cause au principal est susceptible d'instituer une discrimination fondée sur l'effet combiné de l'orientation sexuelle et de l'âge, alors que cette réglementation **n'est constitutive d'une discrimination ni en raison de l'orientation sexuelle ni en raison de l'âge**, isolément considérés ».

- 
- Merci beaucoup !