

Les directives anti-discrimination 2000/43 et 2000/78

Définitions des concepts fondamentaux:

ERA, 27 avril 2009

François Moyse

Partner – DSM Di Stefano Sedlo & Moyse– Luxembourg

<http://www.dsmlegal.com>

Sommaire

- Introduction
- La discrimination directe
- La discrimination indirecte
- Le harcèlement

Introduction

Notions communes

- **Égalité formelle**
 - Égalité "devant la loi" ou " sur le papier "
 - Traitement égal des situations égales
 - Liée à la notion de discrimination directe
- **Égalité substantive**
 - Égalité "dans la loi" ou "dans la réalité"
 - Traitement différent des situations différentes en vue d'obtenir l'égalité en pratique
 - Liée aux notions de discrimination indirecte, discrimination positive et aménagement raisonnable
- **Discrimination**
 - Application de règles différentes à des situations comparables
 - Application de la même règle à des situations différentes

Introduction

Motifs de discrimination interdits (renvoi)

- **Directive 2000/43/CE (art. 1)**
 - « Race »
 - Origine ethnique
- **Directive 2000/78/CE (art. 1)**
 - Religion ou convictions
 - Handicap (*la maladie n'est pas un handicap et ne constitue pas un motif interdit de discrimination: arrêt du 11 juillet 2006, Chacón Navas, C-13/05*)
 - Âge
 - Orientation sexuelle

Introduction

Champ d'application matériel et personnel

- **Renvoi à la présentation antérieure**

Discrimination directe

Caractéristiques générales

- Modalité de discrimination la plus "intuitive"
- Discrimination fondée **ouvertement** sur un motif interdit (ce trait constitue la caractéristique essentielle ou limite pour distinguer la discrimination directe de la discrimination indirecte)
- Prohibition de traiter de manière différente des situations similaires
- Protection des individus en tant que tels
- Protection de l'égalité formelle

Discrimination directe

Définition légale

- Absence de définition légale de la discrimination directe jusqu'aux deux directives 2000/43 et 2000/78
- Notion jusqu'alors présumée
- Art. 2, §2, a) :
 - 📖 *Lorsqu'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, sur la base de l'un des motifs de discrimination interdits*

Discrimination directe

Éléments constitutifs – (1) Traitement

- Traitement « *moins favorable* » = différent + négatif
- Comprend action (même simples paroles) + omission

Ainsi, arrêt de la Cour du 10/07/2008, **Feryn** ([C-54/07](#)): simples déclarations discriminatoires de l'employeur

- **Comprend injonction de discriminer**

Article 1, § 4 :



" Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés à l'article 1er est considéré comme une discrimination au sens du paragraphe 1. "

Discrimination directe

Éléments constitutifs – (2) Comparaison

- **Avec une "situation comparable"**
 - ➔ Il n'est pas nécessaire de trouver une situation *identique*
- **Elle peut être une situation réelle**
 - Présente ("*ne l'est*")
 - Passée ("*ne l'a été*")
- **Ou une situation hypothétique**
 - "*Ne le serait*"
 - Possibilité très importante pour les cas où il est très difficile, voire impossible de trouver une comparaison réelle

Discrimination directe

Éléments constitutifs – (3) Causalité

- **Condition nécessaire**
 - Le traitement moins favorable doit être "*sur la base*" de l'un des motifs de discrimination interdits.
 - Il ne suffit pas de prouver un traitement différent: il est nécessaire de prouver qu'il a été causé par le motif de discrimination interdit.
- **Condition suffisante**
 - Notion objective: une intention discriminatoire n'est pas nécessaire.
 - Ce qui importe c'est que le traitement moins favorable soit la "conséquence" du motif de discrimination interdit.

Discrimination directe

Éléments constitutifs – (3) Causalité

- **Type de causalité**
 - Il n'est pas clair quel type de causalité est exigé
 - Cause primaire
 - le motif de discrimination est nécessaire ou déterminant
 - Cause secondaire
 - le motif de discrimination est l'une (et pas la plus importante) des causes du traitement moins favorable

Discrimination directe

Éléments constitutifs – (3) Causalité

- **Portée** : Comprend la discrimination
 - **"Par association"**
 - Lorsque la victime ne réunit pas elle-même la caractéristique discriminatoire (appartenance à une « race » déterminée, orientation sexuelle minoritaire, par exemple), mais elle a subi un traitement défavorable comme conséquence d'un des motifs de discrimination interdits.

Ainsi, arrêt de la Cour du 17/07/2008, *Coleman* (C303/06).

L'interdiction de discrimination directe fondée sur le handicap n'est pas limitée aux personnes qui sont elles-mêmes handicapées: applicable à une employée discriminée en raison du handicap de son fils.

Discrimination directe

Éléments constitutifs – (3) Causalité

- **"Par fausse supposition"**
 - Lorsque la discrimination se produit en raison d'un motif discriminatoire que la victime ne réunit pas en réalité, mais que le sujet auteur de la discrimination lui attribue erronément.

Ainsi arrêt du 1er avril 2008, *Maruko* (C-267/06)

Réglementation nationale en vertu de laquelle, après le décès de son partenaire de vie, le partenaire survivant ne perçoit pas une prestation de survie équivalente à celle octroyée à un époux survivant, alors que, en droit national, le partenariat de vie placerait les personnes de même sexe dans une situation comparable à celle des époux pour ce qui concerne ladite prestation de survie.

Discrimination directe

Justifications – (1) Admissibilité ?

- Certains commentateurs des deux directives considèrent que la discrimination directe n'est pas susceptible de justification.
- En effet, alors que la définition de discrimination indirecte prévoit explicitement la possibilité d'une justification, rien n'est indiqué à cet égard dans la définition de discrimination directe.
- Néanmoins, les deux directives contiennent ailleurs des dispositions spécifiques visant des situations où une discrimination directe est cependant admissible.
- Ces commentateurs préfèrent parler de "dérogations" ou d'"exceptions" pour caractériser ces dispositions. Une telle approche méconnaît la substantielle identité des deux formes de discrimination, fut-elle directe ou indirecte.

Discrimination directe

Justifications – Admissibilité ?

- **Pour la discrimination directe :**
« *numerus clausus* »
 - Seules sont admissibles les justifications prévues par les directives.
 - Interprétation restrictive de ces causes de justification.
- **Pour la discrimination indirecte :**
« *numerus apertus* »
 - Sont admissibles toutes les justifications réunissant les conditions générales prévues.

Discrimination directe

Justifications – Cadre général


- **Justifications communes aux deux directives**
 - a) Exigences professionnelles essentielles et déterminantes
 - b) Action positive
- **Justifications spécifiques additionnelles**
Directive 2000/78/CE
 - a) Handicap et âge: Forces armées
 - b) Religion et conviction : exigences professionnelles essentielles spécifiques et préexistantes
 - c) Âge: objectifs légitimes liés à la politique de l'emploi et de la sécurité sociale
 - d) Religion: dispositions spécifiques pour Irlande du Nord (policiers et enseignants)

Discrimination directe

Justifications communes aux deux directives

a) Exigences professionnelles essentielles et déterminantes

- Art. 4 D 2000/43 et 4, § 1 D 2000/78:

 *Les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs de discrimination interdits 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.*

Discrimination directe

Justifications communes aux deux directives


- Exigence professionnelle + essentielle + déterminante
- **Limites:** objectif légitime (non discriminatoire en soi) + proportionnalité
- **Exemples:**
 - exigence d'un acteur de couleur pour le rôle de *Othello* dans un film;
 - exigence d'une personne sans handicap physique pour un poste de joueur de football.

Discrimination directe

Justifications communes aux deux directives

b) Action positive

- Art. 5 D 2000/43 et art. 7, §1 D 2000/78:

 *Pour assurer la pleine égalité dans la pratique, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés aux motifs de discrimination interdits.*

- **Exemple:** mesures privilégiant l'embauche de personnes d'une minorité ethnique.

Discrimination directe

Justifications communes aux deux directives

- Jurisprudence de la Cour
 - Très restrictive à l'égard des mesures positives:
 - Arrêts du 17/10/1995, *Kalanke* (C-450/93); du 28/03/2000, *Badeck e.a.* (C-158/97); du 6/07/2000, *Abrahamsson et Anderson* (C-407/98); du 19/03/2002, *Lommers* (C-476/99); du 30/09/2004, *Briheche* (C-319/03)
 - En substance:
 - Inadmissibilité de la priorité automatique et inconditionnelle des personnes du groupe désavantagé + exigence de proportionnalité

Discrimination directe

Justifications additionnelles D 2000/78




a) Handicap et âge

- Possibilité de non application de la directive au sein forces armées (art. 3, §4)

Discrimination directe



Justifications additionnelles D 2000/78 – religion et conviction

b) Religion et conviction : exigences professionnelles essentielles spécifiques et préexistantes (art. 4, §2)

-  « Les États membres peuvent maintenir dans leur législation nationale en vigueur à la date d'adoption de la présente directive ou prévoir dans une législation future reprenant des pratiques nationales existant à la date d'adoption de la présente directive des dispositions en vertu desquelles,
-  dans le cas des activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions,
-  une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation.

Discrimination directe

Justifications additionnelles D 2000/78 – religion et conviction

-  Cette différence de traitement doit s'exercer dans le respect des dispositions et principes constitutionnels des États membres, ainsi que des principes généraux du droit communautaire, et ne saurait justifier une discrimination fondée sur un autre motif.
 -  Pourvu que ses dispositions soient par ailleurs respectées, la présente directive est donc sans préjudice du droit des églises et des autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, agissant en conformité avec les dispositions constitutionnelles et législatives nationales, de requérir des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation. »
- Disposition très complexe, d'interprétation difficile.

Discrimination directe

Justifications additionnelles – Age: politique emploi

c) Âge: objectifs légitimes liés à la politique de l'emploi (art. 6, § 1)

- Admission de différences de traitement (art. 6, § 1, premier alinéa)
 - 📖 *"(...) les États membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination (...)"*
- Conditions d'admissibilité de ces différences (art. 6, § 1, premier alinéa "in fine"):
 - 📖 *"(...) 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 (...)"* **[justification objective]**
 - 📖 *"(...) et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires"* **[proportionnalité]**

Discrimination directe

Justifications additionnelles – Age: politique emploi

- **Exemples de différences de traitement admissibles (art. 6, § 1, second alinéa)**
 - Liste non exhaustive des différences de traitement admissibles ("Ces différences de traitement peuvent notamment comprendre"):
 - **Conditions spéciales**
 - 📖 *"a) la mise en place de conditions spéciales d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, pour les jeunes, les travailleurs âgés et ceux ayant des personnes à charge, en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou d'assurer leur protection;"*
 - **Seuils**
 - 📖 *"b) la fixation de conditions minimales d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté dans l'emploi, pour l'accès à l'emploi ou à certains avantages liés à l'emploi;"*
 - **Plafonds**
 - 📖 *"c) la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite."*

Discrimination directe

Justifications additionnelles – Age: politique emploi

- **Arrêt de la Cour du 22 /11/2005, Mangold (C-144/04)**
 - Réglementation nationale qui autorise, sans restrictions, à moins qu'il n'existe un lien étroit avec un contrat de travail antérieur à durée indéterminée conclu avec le même employeur, la conclusion de contrats de travail à durée déterminée lorsque le travailleur a atteint l'âge de 52 ans.
 - **Objectif légitime:** favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs âgés au chômage.
 - **Manque de proportionnalité:** Il n'a pas été démontré que la fixation d'un seuil d'âge, en tant que tel, indépendamment de toute autre considération liée à la structure du marché du travail en cause et de la situation personnelle de l'intéressé, est objectivement nécessaire à la réalisation de cet objectif .

Discrimination directe

Justifications additionnelles – Age: politique emploi

- **Arrêt de la Cour du 16/10/2007, Palacios de la Villa (C-411/05)**
 - Convention collective stipulant la rupture de plein droit de la relation d'emploi lorsque le travailleur atteint l'âge de 65 ans et bénéficie d'une pension de retraite.
 - Différence de traitement directement fondée sur l'âge.
 - **Objectif légitime:** Même si implicite: promouvoir l'accès à l'emploi par une meilleure distribution de celui-ci entre les générations.
 - **Proportionnalité:** Prise en compte de la circonstance que l'intéressé bénéficie d'une pension de retraite suffisante.

Discrimination directe

Justifications additionnelles – Age: politique emploi

- **Arrêt de la Cour du 05/03/2009, Age Concern England (C-388/07)**
 - Loi britannique de transposition prévoit que les employés atteints de l'âge de 65 ans peuvent être licenciés sans que cela soit considéré comme une discrimination.
 - Différence de traitement directement fondée sur l'âge (§34).
 - **Objectif légitime:** *a priori* réalisation d'objectifs relevant de la politique sociale. Liste des exceptions n'est pas requise. A vérifier par le juge national.
 - Justification objective par des moyens appropriés et nécessaires doit être comprise comme étant aussi **raisonnable** (même signification des §2.2 et 6§1)

Discrimination directe

Justifications additionnelles – Age: sécurité sociale

c) Âge: objectifs légitimes liés à la politique de la sécurité sociale (art. 6, § 2)

- Admission de différences de traitement:
 - 📖 *"(...) les États membres peuvent prévoir que ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge (...) pour les régimes professionnels de sécurité sociale "*
- Conditions d'admissibilité de ces différences:
 - 📖 *"(...) à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe."*

Discrimination directe


Justifications additionnelles – Age: sécurité sociale

- **Liste exhaustive (?) des différences de traitement admissibles:**


- **Seuils (et plafonds ?)**

 "(...) la fixation (...) d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité"

- **Conditions spéciales**

 "(...) y compris la fixation, pour ces régimes, d'âges différents pour des travailleurs ou des groupes ou catégories de travailleurs"

- **Calculs actuariels**

 "(...) et l'utilisation, dans le cadre de ces régimes, de critères d'âge dans les calculs actuariels"

Discrimination indirecte

Caractéristiques générales

- **Origine jurisprudentielle**
 - Arrêts de la Cour du 15 octobre 1969, *Ugliola* (15-69) et du 12 février 1974, *Sotgiu* (152-73)
 - Pour éviter les limites dans la pratique de la notion de discrimination directe
 - Inclusions des discriminations "non apparentes" ou "couvertes": différence de traitement fondée *prima facie* sur un motif non interdit mais comportant, en réalité, le même résultat prohibé

Discrimination indirecte

Caractéristiques générales

- **Symétrie" par rapport à la notion de discrimination directe**
 - Prohibition de traiter de la même manière des situations différentes
 - Protection des groupes
 - Prise en compte de l'égalité matérielle

Discrimination indirecte

Réception de cette notion par le droit positif

● Mentions explicites à partir de 1976

- Directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (art. 2, § 1):



"Le principe de l'égalité de traitement au sens des dispositions ci-après implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial."

Discrimination indirecte

Réception de cette notion par le droit positif

● Définition à partir de 1997

- 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 (art. 2, §2):



"Aux fins du principe de l'égalité de traitement visé au paragraphe 1, une discrimination indirecte existe lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre affecte une proportion nettement plus élevée de personnes d'un sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit approprié(e) et nécessaire et ne puisse être justifié(e) par des facteurs objectifs indépendants du sexe des intéressés."

Discrimination indirecte

Réception de cette notion par le droit positif

- **Définition légale (art. 2, §2, b) des directives)**



Une discrimination indirecte se produit 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 [d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés] par rapport à d'autres personnes, à moins que 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.

Discrimination indirecte

Éléments constitutifs – (1) Origine

- **Origine de la discrimination**

- 📖 *"Disposition, critère ou pratique"*

- Rédaction volontairement large pour essayer d'inclure toutes les différentes possibilités

- **Origine formelle:** disposition, critère

- **Origine informelle:** simple pratique

Discrimination indirecte

Éléments constitutifs – (2) Forme

- **Forme: apparence de neutralité**
 - *Ce trait constitue la caractéristique distinctive du concept de "discrimination indirecte"*
 - *Si la différence de traitement se base explicitement sur un motif de discrimination interdit, alors → discrimination directe*
 - *Difficultés d'appréciation dans la pratique. Jurisprudence pas toujours cohérente.*

Discrimination indirecte

Éléments constitutifs – (2) Forme

- Dans la plupart des cas, la discrimination fondée apparemment sur un motif différent des motifs interdits est considérée comme discrimination indirecte, même si le motif formellement invoqué équivaut en substance à l'un des motifs interdits.
- Ainsi, arrêt du 7 décembre 2000, *Schnorbus (C-79/99)*: différence de traitement fondée sur l'accomplissement du service militaire ou civil considérée comme discrimination indirecte même si ledit service ne pouvait être effectué que par les hommes.
- Par contre, arrêt du 8 novembre 1990, *Dekker (C-177/88)*: discrimination pour cause de grossesse considérée comme discrimination directe fondée sur le sexe.

Discrimination indirecte

Éléments constitutifs – (3) Causalité

- **Causalité: "susceptible d'entraîner"**
 - La relation de causalité "pratique discriminatoire-effet discriminatoire" peut donc être:
 - **Réelle**: lorsque la pratique discriminatoire a produit l'effet discriminatoire.
 - **Potentielle**: lorsque la pratique discriminatoire peut produire ledit effet même s'il ne s'est pas encore produit.
 - Élargissement du domaine de protection par rapport à la jurisprudence et à la législation antérieures, qui exigeaient toujours la production effective de l'effet discriminatoire.

Discrimination indirecte

Éléments constitutifs – (4) Effets

- **Effet discriminatoire**
 - 📖 *Désavantage particulier pour des personnes appartenant à un groupe déterminé.*
 - Différence très importante par rapport à la définition jurisprudentielle et à la définition contenue dans d'autres directives précédentes.
 - Volonté de faciliter la preuve d'une discrimination indirecte et d'élargir le domaine de ce qui est considéré comme discrimination indirecte.

Discrimination indirecte

Éléments constitutifs – (4) Effets

- **Notion "classique"**
 - Les directives précédentes et la jurisprudence exigent que la disposition ou pratique discriminatoire *"affecte une proportion nettement plus élevée de personnes"* d'un groupe par rapport aux personnes d'autres groupes.
 - Est ainsi directement visée la différence de traitement des groupes.
 - Il est donc nécessaire d'apporter des preuves statistiques.


Discrimination indirecte

Éléments constitutifs – (4) Effets

- **Nouvelle approche des directives 2000/43 et 2000/78**
 - **Changement de perspective:** prise en considération non seulement des groupes mais aussi des individus en tant que tels.
 - 📖 Désavantage particulier pour "*des personnes*" d'un groupe déterminé.
 - La définition des groupes impliqués se fait par rapport à un (ou plusieurs) des critères utilisés pour interdire la discrimination directe (race, origine ethnique, religion, conviction, etc.)

Discrimination indirecte

Éléments constitutifs – (4) Effets

- Il n'est donc pas nécessaire d'apporter une preuve statistique de l'effet discriminatoire sur le groupe.
 - Il suffit de prouver le désavantage particulier pour une ou plusieurs personnes de ce groupe.
-  Le 15ème considérant des deux directives prévoit ainsi que *"la discrimination indirecte peut être établie par tous moyens, y compris sur la base de données statistiques"*.

Discrimination indirecte

Éléments constitutifs – (5) Absence de justification

- **Absence de justification**
 - Si la disposition, le critère ou la pratique produisant le désavantage particulier sont justifiés par d'autres motifs différents de l'appartenance à ce groupe (examinés ci-après), il n'y a pas de discrimination indirecte.
 - Dans un tel cas, en effet, la différence de traitement s'avère en réalité basée sur un motif différent des motifs de discrimination interdits.

Discrimination indirecte

Justifications

- **Causes de justification générales, pour tous les types de discrimination indirecte**
 - L'article 2, §2, b) de la directive prévoit la possibilité de justifications excluant l'existence d'une discrimination indirecte:
 - 📖 *"à moins que 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."*

Discrimination indirecte

Justifications

- Les conditions pour admettre la justification sont: **motif légitime** + **proportionnalité** des moyens (appropriés et nécessaires).
- Système ouvert ou de "numerus apertus".
- Importance de la pondération juridictionnelle en cas de litige.

Discrimination indirecte

Justifications

- **Causes de justification spécifiques dans le cas des personnes handicapées**
 - L'article 2, § 2, b), ii) de la directive 2000/78 prévoit, avec une rédaction cryptique, une justification additionnelle s'agissant des personnes handicapées:
 - 📖 *"à moins que:*
(...)
ii) dans le cas des personnes d'un handicap donné, l'employeur ou toute personne ou organisation auquel s'applique la présente directive ne soit obligé, en vertu de la législation nationale, de prendre des mesures appropriées conformément aux principes prévus à l'article 5 afin d'éliminer les désavantages qu'entraîne cette disposition, ce critère ou cette pratique."

Discrimination indirecte

Justifications

- Pour comprendre cette justification, il faut lire l'article 2, §2, b),ii) conjointement avec l'article 5, relatif aux aménagements raisonnables:
- *L'employeur n'est pas tenu de prendre des mesures appropriées en faveur des personnes avec un handicap et ne commet dès lors pas une discrimination à leur égard lorsque ces mesures ne sont pas "raisonnables" car elles constituent une "charge disproportionnée".*

Discrimination indirecte

Justifications

- ***Application des causes de justification prévues pour la discrimination directe***
 - *Les causes de justifications des discriminations directes sont "a fortiori" applicables aux cas de discrimination indirecte.*
 - *Dès lors, même si le désavantage particulier s'explique par l'appartenance à un groupe protégé (et, par là, par un des motifs de discrimination interdite) et équivaut à une discrimination directe, il faut examiner dans un second temps s'il y a la possibilité de justifier ce désavantage particulier par l'une des justifications prévues pour la discrimination directe.*

Harcèlement

Notion – Origine jurisprudentielle

- **Notion de harcèlement sexuel dans la fonction publique européenne**

- Arrêt du Tribunal de première instance du 26/11/1995, *D c. Commission* (T-549/93)



Comportement avec une connotation sexuelle ou fondé sur le sexe, ressenti comme indésirable par celui qui en fait l'objet et qui crée un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'humiliation à l'égard de la personne qui en fait l'objet ou qu'il lui soit présenté comme devant engendrer pour elle des avantages ou désavantages professionnels selon qu'elle l'accepte ou le refuse. Pour qu'il y ait harcèlement sexuel il n'est pas nécessaire que les victimes montrent clairement qu'il était indésirable, une telle exigence n'étant requise que lorsque les faits reprochés ne portent que sur un simple intérêt sexuel.

Harcèlement

Notion – Statut des fonctionnaires CE

- **Inclusion dans l'art. 12 bis du statut des fonctionnaires CE, qui ajoute le harcèlement « moral » :**

- Harcèlement moral:



« (...) toute conduite abusive se manifestant de façon durable, répétitive ou systématique par des comportements, des paroles, des actes, des gestes et des écrits qui sont intentionnels et qui portent atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne. »

- Harcèlement sexuel:



« (...) un comportement à connotation sexuelle non désiré par la personne à l'égard de laquelle il s'exerce et ayant pour but ou pour effet de l'atteindre dans sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, offensant ou embarrassant. Le harcèlement sexuel est traité comme une discrimination fondée sur le sexe.

Harcèlement

Notion – Directives 2000/43 et 2000/78

- **Art. 1, § 3 :**



" 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."