Coleman: La philosophie émergeant de la directive-cadre relative à l'emploi 2000/78

1. Je me propose dans cette présentation d'analyser l'arrêt Coleman contre Attridge Law, arrêt rendu à titre préjudiciel.

2. Parfois la discrimination intervient sur la base de suppositions concernant une personne, qui peuvent s'avérer dans les faits correctes ou incorrectes; par exemple lorsqu'une femme est supposée être lesbienne. Ou bien une personne est victime d'une discrimination parce qu'elle est liée avec des personnes présentant une caractéristique particulière; par exemple une personne qui n'est pas rom se voit refuser l'entrée d'un bar parce qu'elle est accompagnée d'amis qui appartiennent à la communauté rom.

3. Il est probable que d'autres États membres saisissent la Cour de justice des Communautés européennes, et lui demandent de statuer sur la question de savoir si des suppositions erronées en ce qui concerne une caractéristique peuvent permettre d'établir une discrimination directe. Au Royaume Uni, la législation est plutôt bien établie. « Fondée sur » englobe tout traitement moins favorable résultant **des caractéristiques**, indépendamment de savoir si ces caractéristiques sont effectivement celles de l'individu concerné.

4. Les seuls domaines dans lesquels ce principe ne résiste peut-être pas bien au Royaume Uni sont le handicap et l'âge.

L'affaire Coleman contre Attridge Law

5. Dans l'affaire *Coleman contre Attridge Law*, affaire C–303/06, la Cour a été amenée à examiner les questions mentionnées ci-dessous, à propos de la mise en œuvre de la directive-cadre 2000/78 par la loi relative à la discrimination fondée sur le handicap (« Disability Discrimination Act ») de 1995 (sous sa forme amendée), ci-après « DDA »). Cette loi stipule que les droits en matière de discrimination fondée sur le handicap sont exclusivement les droits de la personne handicapée (à l'exception de la victimisation).

Les faits

6. Coleman était employée en tant que secrétaire juridique dans un cabinet de solicitors. Elle avait un fils handicapé, né en 2002, souffrant de crises d'apnée et de broncho malacie et de laryngomalacie congénitales, et qui réclamait des soins spécialisés et particuliers.

7. Elle a affirmé faire l'objet d'un traitement injuste de la part de son employeur au motif qu'elle avait un enfant handicapé. Elle a tenté d'introduire une action pour discrimination fondée sur le handicap en se basant sur la législation de l'UE, et a soutenu que la protection contre la discrimination « fondée sur le handicap », garantie par la directive-cadre relative à l'emploi 2000/78, signifiait que la loi britannique relative à la discrimination fondée sur le handicap devait être délibérément interprétée de façon à couvrir la discrimination pratiquée en raison de l'association de la plaignante avec une personne handicapée.

La juridiction de renvoi

8. Un *employment tribunal*, lors d'une audience préliminaire, a constaté qu'une lecture littérale de la DDA faisait ressortir que la « discrimination par association » n'était pas couverte par la loi. Toutefois, la Cour a conclu qu'il n'existait pas d'« acte clair" permettant d'exclure que la directive puisse être interprétée de façon à couvrir la discrimination par association, et qu'il était possible d'interpréter délibérément la DDA de manière que sa lecture corresponde à cette interprétation de la législation communautaire. En d'autres termes, la Cour a estimé qu'il était possible de considérer que, pour se conformer à la directive, la DDA devait être interprétée de façon à élargir la protection à ceux qui sont liés à une personne handicapée, et dont la discrimination est fondée sur la caractéristique de cette autre personne qui fait l'objet de la protection, à savoir le handicap.

Les questions posées

9. L'employment tribunal a saisi à titre préjudiciel la Cour de justice des Communautés européennes des questions suivantes :

> « 1. Dans le cadre de l'interdiction de toute discrimination fondée sur le handicap, la directive protège-t-elle de la discrimination directe et du harcèlement uniquement les personnes qui sont elles-mêmes handicapées ?
> 2. En cas de réponse négative à la première question, la directive protège-t-elle des employés qui, bien que n'étant pas eux-mêmes handicapés, sont moins favorablement traités ou font l'objet de harcèlement en raison de leur relation avec une personne handicapée ?

3. Lorsqu'un employeur traite un employé moins favorablement qu'il ne traite ou traiterait d'autres employés et qu'il est prouvé que la raison du traitement de l'employé est que celui-ci a un fils handicapé dont il prend soin, ledit traitement constitue-t-il une discrimination directe contraire au principe de l'égalité de traitement consacré par la directive ?
4. Lorsqu'un employeur harcèle un employé et qu'il est prouvé que la raison du traitement de l'employé est que celui-ci a un fils handicapé dont il prend soin, ce harcèlement est-il contraire au principe de l'égalité de traitement consacré par la directive ? »

L'appel contre le renvoi

10. L'Employment Appeal Tribunal a rejeté l'appel formé contre le renvoi, en estimant que la DDA peut être interprétée de façon à inclure la discrimination par association, sans que cela constitue pour autant une distorsion de la lettre de la loi, et en indiquant que cela était conforme à la responsabilité des tribunaux nationaux dont le devoir est de trouver des modalités garantissant l'effet utile de la directive.

Les conclusions de l'avocat général

11. L'avocat général de la Cour de justice des Communautés européennes rend ses conclusions sur les affaires dont est saisie la Cour. En règle générale, mais pas toujours, la Cour de justice suit les conclusions de l'avocat général.

12. Dans l'affaire Coleman, l'avocat général a proposé dans ses conclusions que la directive soit interprétée de façon à élargir la protection à ceux qui sont traités moins favorablement en raison d'un

handicap, même si c'est le handicap d'une autre personne qui entraîne le traitement moins favorable.

13. Les conclusions de l'avocat général sont succinctes et univoques. L'avocat général a estimé que les quatre questions dont avait été saisie la Cour par l'Employment Tribunal se résumaient à une seule sur le plan juridique: « la directive protège-t-elle les personnes non handicapées qui font l'objet d'une discrimination directe et/ou de harcèlement au travail parce qu'elles sont liées à une personne handicapée? »

La philosophie émergente

14. Le raisonnement de l'avocat général part de la base juridique de la directive. La directive a été adoptée sur base de l'article 13 du Traité, ajouté au Traité CE par le Traité d'Amsterdam et dont les termes sont les suivants :

> « Sans préjudice des autres dispositions du présent traité et dans le limites des compétences que celui-ci confère à la Communauté, le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ».

15. En d'autres termes, il existe des motifs spécifiques de discrimination considérés comme des motifs suspects et qui sont visés par la législation de l'UE relative à la non discrimination. La directive doit être interprétée à la lumière des objectifs énoncés à

l’article 13 lui-même. L’avocat général a fait observer que l’article 13 exprime l’attachement de l’ordre juridique communautaire aux principes de l’égalité de traitement et de la non discrimination.

16. Dès lors, la jurisprudence de la Cour concernant ces principes est pertinente. L’égalité n’est pas seulement un idéal et une aspiration d’ordre politique, elle fait partie des principes fondamentaux du droit communautaire. Ainsi que la Cour l’a indiqué dans son arrêt *Mangold*, la directive fixe certaines modalités pratiques de l’application du principe d’égalité.

17. Jusque-là, les conclusions sont de caractère technique et juridique. Mais l’avocat général s’engage ensuite dans des considérations sur les valeurs philosophiques qui sous-tendent la législation relative à l’égalité : la dignité humaine et l’autonomie personnelle. L’affirmation de ces valeurs indique les raisons pour lesquelles l’interprétation de la directive doit être suffisamment large pour inclure la discrimination par association. Sans ce champ d’application extensif, la directive, en essence, échouerait à protéger les personnes handicapées, en autorisant que leur dignité et leur autonomie soient considérées comme moins importantes que celles des personnes non handicapées. L’avocat général affirme :

> « Dans sa plus simple expression, la dignité humaine suppose la reconnaissance de la valeur égale de tous les individus. La vie d’une personne est précieuse par le seul fait que celle-ci est un être humain, et aucune existence n’a plus, ou moins, de

> valeur qu'une autre »… « C'est pourquoi les particuliers et les institutions politiques ne doivent pas se comporter de façon à nier l'importance intrinsèque de toute vie humaine. »

18. La valeur que constitue la dignité impose l'égalité, afin de garantir l'égalité de valeur de toute vie humaine. L'avocat général poursuit :

> « L'autonomie personnelle, dont la nature est différente, est une valeur qui doit elle aussi être prise en compte. Elle exige que les individus puissent définir le cours de leur propre existence et mener celle-ci en effectuant des choix successifs entre plusieurs options valables. Exercer une autonomie suppose que les personnes se voient donner une série d'options valables parmi lesquelles elles peuvent choisir. Lorsque nous nous comportons comme des agents autonomes prenant des décisions quant à la manière dont nous voulons voir notre existence évoluer, l'intégrité personnelle, ainsi que le sentiment de dignité et de respect de soi se concrétisent ».

19. L'avocat général note « Traiter une personne moins favorablement à cause de considérations telles que sa religion, son âge, son handicap ou son orientation sexuelle porte atteinte à cette valeur spéciale et unique dont chacun est revêtu par le fait d'être humain. Reconnaître la valeur égale des êtres humains implique d'écarter des considérations de cet ordre lorsqu'il est question d'imposer une charge à une personne ou de la priver d'un avantage. En d'autres termes, il s'agit là de caractéristiques qui ne devraient

jamais entrer en ligne de compte lorsqu'il s'agit de déterminer s'il se justifie ou non de traiter quelqu'un moins favorablement. »

20. Il est intéressant de noter que l'avocat général n'a pas distingué l'âge parmi les motifs de la liste. Ce qui contraste avec l'approche complexe de l'avocat dans l'affaire *Heyday* dans laquelle où, bien que rejetant l'idée d'une hiérarchie des motifs de l'article 13, l'avocat général a mis de fait l'âge au dernier échelon de la hiérarchie, au motif que ce motif est « moins suspect » que les autres motifs.

21. Après avoir examiné et expliqué la façon dont la discrimination sape la dignité et l'autonomie de la personne handicapée, l'avocat général s'est ensuite penché, dans l'affaire Coleman, sur la question de savoir si la discrimination doit toujours viser spécifiquement la personne handicapée. Il convient de rappeler que son raisonnement s'applique aux autres caractéristiques telles que (en particulier) l'âge.

> « Pourtant, le fait de viser directement une personne qui présente une caractéristique particulière n'est pas la seule façon de lui faire subir une discrimination. Il existe d'autres méthodes plus subtiles et moins flagrantes. Une manière de léser la dignité et l'autonomie de personnes appartenant à une certaine catégorie consiste à viser non pas ces personnes mêmes, mais des tiers qui leur sont étroitement liés et qui ne font pas partie de cette même catégorie. Une conception vigoureuse de l'égalité implique que ces formes plus subtiles d'actes discriminatoires tombent également sous le coup d'une

> réglementation contre la discrimination, étant donné qu'elles aussi affectent les personnes visées par des classifications suspectes. »

22. L'avocat général a fait observer que la dignité d'une personne présentant une caractéristique suspecte souffre tout autant du fait d'une discrimination directe que de celui de voir autrui victime d'une discrimination pour le seul motif du lien qui les unit.

> « De plus, cette forme plus subtile de discrimination nuit à la capacité des personnes présentant une caractéristique suspecte d'exercer leur autonomie. Ainsi, l'autonomie des membres d'un groupe religieux peut être affectée (par exemple, quant à savoir avec qui se marier, ou à quel endroit habiter) dans la mesure où ceux-ci sont conscients du fait que la personé avec laquelle ils vont se marier va probablement subir une discrimination en raison de la religion de son conjoint. La même chose peut se produire, même si c'est dans une moindre mesure, lorsqu'il est question de personnes handicapées. Les individus appartenant à certains groupes sont souvent plus vulnérables que les personnes ordinaires, de telle sorte qu'ils se trouvent contraints de dépendre de personnes avec lesquelles ils ont un lien étroit et qui les aident dans leurs efforts pour mener une existence conforme aux choix fondamentaux qu'ils ont faits. Quand quelqu'un prive une personne d'options valables dans des domaines d'importance fondamentale pour l'existence, au motif que celle-ci est liée à

> une personne présentant une caractéristique suspecte, il prive également cette dernière personne d'options valables et l'empêche d'exercer son autonomie. En d'autres termes, la personne visée par la classification suspecte est exclue de toute une série de possibilités dont elle aurait autrement bénéficié. »

La façon dont opère la directive

23. L'avocat général s'est ensuite penché sur la façon dont la directive, dans son article 2, garantit que les objectifs visés par la directive soient atteints. L'avocat général affirme: « L'expression importante est « fondée sur. »

> « …la directive remplit une mission d'**exclusion**: elle exclut la religion, l'âge, le handicap et l'orientation sexuelle des motifs que l'employeur peut légitimement invoquer pour justifier le traitement moins favorable d'un employé par rapport à d'autres. Autrement dit, les employeurs n'ont plus, depuis l'entrée en vigueur de la directive, la possibilité de s'appuyer sur de telles considérations au moment de décider de traiter un employé moins favorablement. »

24. Dans les cas de discrimination directe (et de harcèlement) « Le comportement particulier de l'auteur de la discrimination est déterminé par une certaine classification suspecte. Ladite classification n'est pas une simple éventualité, mais elle constitue une condition essentielle de la décision de l'auteur. Le fait pour l'employeur d'être animé par ces considérations suspectes est

considéré dans l'ordre juridique communautaire comme un mal qui doit être éradiqué. C'est pourquoi la directive interdit le recours à ces classifications en tant que fondements d'une décision d'un employeur. »

25. L'avocat général conclut que « le fait de comprendre la discrimination par association dans le champ d'application de cette dernière interdiction est la conséquence naturelle du mécanisme d'exclusion qui caractérise le fonctionnement de celle-ci. »

26. C'est essentiellement pour cela que l'avocat général établit que la discrimination par association ne peut se produire que s'il y a eu discrimination ou harcèlement. Par voie de conséquence, un employé ne peut pas invoquer les incidences d'une politique, de pratiques ou de critères à priori neutres ayant des conséquences pour lui en raison de son lien avec une personne handicapée.

> En revanche, en ce qui concerne la discrimination directe « …la directive a pour conséquence qu'il n'est pas permis à un employeur de s'appuyer sur la religion, l'âge , le handicap ou l'orientation sexuelle pour traiter certains employés moins favorablement que d'autres. En agissant de la sorte, l'employeur soumettrait ces personnes à un traitement injuste et porterait atteinte à leur dignité et à leur autonomie. La situation n'est pas différente lorsque l'employé qui est l'objet de la discrimination n'est pas lui-même handicapé. Le motif de la discrimination dont il est la victime reste le handicap. La

directive opère *au niveau des motifs de la discrimination.* L'injustice qu'elle est censée réparer consiste dans le fait de se servir de certains caractères comme motifs pour traiter certains employés moins favorablement que d'autres. La directive exclut complètement la religion, l'âge, le handicap et l'orientation sexuelle des motifs qui peuvent légitimement amener un employeur à traiter moins favorablement certaines personnes. En d'autres termes, la directive ne permet pas à l'hostilité que peut éprouver l'employeur pour les personnes visées par les classifications suspectes désignées de servir de base à un traitement moins favorable, quel qu'il soit, en matière d'emploi et de travail. Comme je l'ai expliqué ci-dessus, cette hostilité peut être exprimée de façon ouverte, en prenant pour cible des personnes qui présentent elles-mêmes certaines caractéristiques, ou elle peut l'être de façon plus subtile et déguisée, en visant ceux qui sont liés aux personnes présentant de telles caractéristiques. Dans le premier cas, on estime généralement qu'un tel comportement est inique et doit être interdit. Or, le second cas est tout à fait identique en substance au premier. Dans les deux hypothèses, c'est l'hostilité de l'employeur vis-à-vis des personnes âgées, handicapées ou homosexuelles, ou à l'égard des pratiquants d'une certaine religion, qui amène celui-ci à traiter certains employés moins favorablement. »

« Ce qui importe, c'est que le handicap – en l'espèce celui du fils de Mme Coleman – ait été la raison pour laquelle celle-ci a

été moins bien traitée. La directive a vocation à s'appliquer non seulement lorsque le plaignant est lui-même handicapé, mais encore dans tous les cas de traitements moins favorables provoqués par un handicap. »

27. L'avocat général a proposé que la Cour donne la réponse suivante à l'*Empoyment Tribunal*:

> « 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, protège les personnes qui, bien que n'étant pas elles-mêmes handicapées, sont victimes d'une discrimination directe et/ou de harcèlement dans leur emploi ou leur travail au motif qu'elles sont liées à une personne handicapée. »

<u>L'arrêt de la Cour</u>

Première partie de la question 1 et questions 2 et 3

28. Pour répondre, la Cour a posé la question de savoir si la directive 2000/78 doit être interprétée en ce sens qu'elle interdit une discrimination directe fondé sur le handicap uniquement à l'encontre d'un employé qui est lui-même handicapé ou si le principe de l'égalité de traitement et l'interdiction de discrimination directe s'appliquent également à un employé qui n'est pas lui-même handicapé, mais qui, comme dans l'affaire au principal, est victime d'un traitement défavorable en raison du handicap dont est atteint son enfant, auquel il prodigue lui-même l'essentiel des soins que nécessite son état. ,,

29. La Cour a constaté que, conformément au paragraphe 2, sous a) de l'article 2, une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou le serait dans une situation comparable, sur la base, notamment, du handicap. Elle a rappelé le champ d'application de la directive défini à l'article 3. La Cour poursuit au paragraphe 38:

> 38. Dès lors, il ne ressort pas de ces dispositions de la directive 2000/78 que le principe de l'égalité de traitement qu'elle vise à garantir soit limité aux personnes ayant elles-mêmes un handicap au sens de cette directive. Au contraire, celle-ci a pour objet, en ce qui concerne l'emploi et le travail, de lutter contre toutes les formes de discrimination fondées sur le handicap. En effet, le principe de l'égalité de traitement consacré par ladite directive dans ce domaine s'applique non pas à une catégorie de personnes déterminée, mais en fonction des motifs visés à l'article 1er de celle-ci. Cette interprétation est corroborée par le libellé de l'article 13 CE, disposition constituant la base juridique de la directive 2000/78, qui confère une compétence à la Communauté pour prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée, notamment, sur le handicap.

30. La Cour a ensuite abordé les différentes dispositions contenues dans l'article 5 de la directive en ce qui concerne le concept d'accommodement raisonnable. Ces accommodements sont applicables uniquement aux personnes handicapées elles-mêmes. La Cour a relevé les limites de ce concept mentionnées tant à l'article 5 qu'à l'article 7(2) de la directive.

31. Les gouvernements du Royaume-Uni ainsi que grec, italien et néerlandais soutiennent, à la lumière tant des dispositions mentionnées que des seizième, dix-septième et vingt-septième

considérants de la directive 2000/78, que l'interdiction de discrimination directe prévue par celle-ci ne peut pas être interprétée comme visant une situation dans laquelle le plaignant n'est pas lui-même handicapé.

32. Toutefois, la Cour a jugé que le fait que ces dispositions visent « spécifiquement les personnes atteintes d'un handicap résulte de la circonstance qu'il s'agit soit de dispositions portant sur des mesures de discrimination positive en faveur de la personé handicapée elle-même, soit de mesures spécifiques qui seraient dénuées de toute portée ou qui pourraient s'avérer disproportionnées si elles n'étaient pas limitées aux seules personnes qui sont atteintes d'un handicap. Ainsi qu'il ressort des seizième et vingtième considérants de cette directive, il s'agit de mesures destinées à tenir compte des besoins des personnes handicapées au travail et à aménager le poste de travail en fonction du handicap de ces dernières. De telles mesures visent donc spécifiquement à permettre et à encourager l'insertion des personnes handicapées dans le monde du travail et, pour cette raison, elles ne peuvent concerner que ces personnes ainsi que les obligations incombant à leurs employeurs et, le cas échéant, aux États membres à leur égard. » (Paragraphe 42).

33. Toutefois, il n'en découle pas pour autant que la discrimination directe doive être limitée de la même façon. Au contraire, la Cour constate que « le sixième considérant de cette directive, en visant la charte communautaire des doits sociaux fondamentaux des travailleurs, se réfère tant à la lutte générale contre les discriminations sous toutes leurs formes, qu'à la nécessité de

prendre des mesures appropriées en faveur de l'intégration sociale et économique des personnes handicapées. »

34. Les gouvernements du Royaume-Uni, italien et néerlandais ont soutenu qu'une interprétation restrictive de la portée *ratione personae* de la directive 2000/78 ressort de l'arrêt de la Cour dans l'affaire C-13/05 *Chacón Navas* [2006] Rec. I-6467.

35. La Cour a estimé qu'il ne découle pas pour autant d'une telle interprétation que le principe de l'égalité de traitement défini à l'article 2, paragraphe 1, de cette directive, et l'interdiction de discrimination directe prévue au paragraphe 2, sous a), du même article ne peuvent pas s'appliquer à une situation telle que celle en cause au principal, lorsque le traitement défavorable que prétend avoir subi un employé est fondé sur le handicap dont est atteint son enfant, auquel il prodigue l'essentiel des soins que nécessite son état.

36. Bien que le champ d'application de la directive 2000/78 ne saurait être étendu au-delà des discriminations fondées sur les motifs énumérés de manière exhaustive à l'article 1er de celle-ci, de sorte qu'une personne qui a été licenciée par son employeur exclusivement pour cause de maladie ne relève pas du cadre général établi par la directive 2000/78, la Cour n'a pas jugé que le principe de l'égalité de traitement et la portée *ratione personae* de cette directive doivent, s'agissant de ces motifs, être interprétés de manière restrictive.

37. La Cour a constaté que la directive fixe un cadre général et a fait référence au trente-septième considérant qui indique que l'objectif de

la directive est la création, dans la Communauté, d'un terrain d'action en ce qui concerne l'égalité en matière d'emploi et de travail.

38. La Cour a suivi les arguments de Mme Coleman, des gouvernements lituanien et suédois ainsi que de la Commission qui ont fait valoir que lesdits objectifs, de même que l'effet utile de la directive 2000/78, seraient compromis si un employé se trouvant dans une situation telle que celle de la requérante au principal ne peut pas se fonder sur l'interdiction de la discrimination directe. La Cour déclare

49. « A cet égard, il ressort du onzième considérant de ladite directive que le législateur communautaire a également estimé que la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle peut compromettre la réalisation des objectifs du traité, notamment en ce qui concerne l'emploi.

50. Or, si dans une situation telle que celle en cause au principal, la personne qui a fait l'objet d'une discrimination directe fondée sur le handicap n'est pas elle-même handicapée, il n'en demeure pas moins que c'est bien le handicap qui, selon Mme Coleman, constitue le motif du traitement moins favorable dont elle allègue avoir été victime. Ainsi qu'il ressort du point 38 du présent arrêt, la directive 2000/78, qui vise, dans le domaine de l'emploi et du travail, à lutter contre toutes les formes de discrimination fondées sur le handicap, s'applique non pas à une catégorie de personnes

déterminée, mais en fonction des motifs visés á son article 1er. »

39. Ce paragraphe 50 est d'une importance particulière. C'est la caractéristique plutôt que la personne qui déclenche la protection de la directive contre la discrimination directe.

51. Dés lors qu'il est établi qu'un employé se trouvant dans une situation telle que celle en cause au principal est victime d'une discrimination directe fondée sur le handicap, une interprétation de la directive 2000/78 limitant l'application de celle-ci aux seules personnes qui sont elles-mêmes handicapées serait susceptible de priver cette directive d'une partie importante de son effet utile et de réduire la protection qu' elle est censée garantir.

La charge de la preuve

40. La cour s'est également prononcée sur les règles concernant la charge de la preuve applicables dans ces situations. Les États membres doivent prendre les mesures nécessaires, conformément à leur système judiciaire, afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu de violation dudit principe. Conformément au paragraphe 2 dudit article, le paragraphe 1 de celui-ci ne fait pas obstacle à l'adoption par les États membres de

règles concernant la charge de la preuve plus favorables aux plaignants.

41. C'est pourquoi la Cour a jugé qu'il incombe au plaignant, conformément à l'article 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78, d'établir, devant la juridiction de renvoi, des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur le handicap interdite par cette directive.

54. Conformément au paragraphe 2, article 10, de la directive et au trente et unième considérant de celle-ci, l'aménagement des règles concernant la charge de la preuve s'impose dès lors qu'il existe une présomption de discrimination. Dans le cas où Mme Coleman établirait des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe, la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement exigerait alors que la charge de la preuve pèse sur les défendeurs au principal, qui devraient prouver qu'il n'y a pas eu une violation dudit principe.

55. Dans ce contexte, lesdits défendeurs pourraient contester l'existence d'une telle violation en établissant par toute voie de droit, notamment, que le traitement dont l'employé a fait l'objet est justifié par des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le handicap ainsi qu'à toute relation que cet employé entretient avec une personne handicapée.

La réponse

42. L'interdiction de discrimination directe prévue par ces dispositions 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 mois 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).

Le harcèlement

43. La Cour a examiné si le même principe d'association s'appliquait au harcèlement. Elle a déclaré

> 58. Le harcèlement étant, en vertu de l'article 2, paragraphe 3, de la directive 2000/78, considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 de ce même article, il convient de relever que, pour les mêmes raisons que celles exposées aux points 34 à 51 du présent arrêt, cette directive et, notamment, ses articles 1er et 2, paragraphes 1 et 3, doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne se limitent pas à interdire le harcèlement à l'encontre de personnes qui sont elles-mêmes handicapées.

59. Lorsqu'il est prouvé que le comportement indésirable constitutif de harcèlement subi par un employé, n'ayant pas lui-même un handicap, est lié au handicap de son enfant, auquel il dispense l'essentiel des soins dont celui-ci a besoin, un tel comportement est contraire au principe de l'égalité de traitement consacré par la directive 2000/78 et, notamment, à l'interdiction de harcèlement énoncée à l'article 2, paragraphe 3, de cette dernière.

60. A cet égard, il convient toutefois de rappeler que, selon les mêmes termes de l'article 2, paragraphe 3, de ladite directive, la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales des États membres.

61. En ce qui concerne la charge de la preuve applicable dans une situation telle que celle en cause au principal, il convient de relever que, le harcèlement étant considéré comme une forme de discrimination au sens de l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2000/78, les mêmes règles que celles exposées aux points 52 à 55 du présent arrêt s'appliquent au harcèlement.

L'impact de l'arrêt Coleman

44. C'est la caractéristique qui est protégée par la directive et qui doit être à l'origine du traitement moins favorable. Si un employeur refuse à un employé un horaire de travail souple, la discrimination ne résulte pas simplement du fait que la demande de pouvoir bénéficier d'un

horaire de travail souple a été formulé par l'employé pour pouvoir prendre soin d'une personne handicapée. Toutefois, si, en refusant cette demande, l'employeur tient compte du fait que l'horaire souple est nécessaire en raison d'un handicap (et qu'il l'aurait accordé dans d'autres circonstances – par exemple pour permettre à l'employé de prendre soin d'une personne malade non handicapée), la personne qui prodigue les soins bénéficiera de la protection de la directive.

45. L'arrêt a une autre implication importante qu'il conviendra d'analyser en matière de discrimination fondée sur le handicap. Différents pays ont introduit dans leur législation des définitions différentes du concept de « personne handicapée ». Au Royaume-Uni, il existe un critère (en général) qui veut que l'état dans lequel se trouve la personne ait des conséquences adverses pendant une période supérieure à 12 mois. Un employeur qui constate qu'une personne est en congé de maladie depuis un certain temps, sans qu'ait été jusque-là posé un diagnostic indiquant que son état durera plus de 12 mois, peut la licencier sur la base de cette circonstance sans courir le risque d'être poursuivi pour discrimination. Toutefois, il est certain que c'est la caractéristique, sur laquelle les termes de la législation du Royaume-Uni n'insistent pas, qui constitue la base du traitement.

46. Dans les pays dans lesquels existe un tel critère de seuil, l'arrêt Coleman et d'autres arrêts similaires semblent indiquer que des personnes victimes de discrimination en raison d'un handicap en cours de formation sont habilitées à introduire une action.

47. La philosophie qui ressort des conclusions de l'avocat général dans l'affaire Coleman et dans d'autres affaires, par exemple dans l'affaire Bartsch, consiste à considérer que la directive doit être interprétée dans le sens où elle encourage l'autonomie personnelle des individus et leur dignité.

48. Un domaine dans lequel cette philosophie est vivement mise à l'épreuve est celui de la discrimination fondée sur l'âge.

49. Dans l'affaire *Heyday,* les conclusions de l'avocat général semblent indiquer que, bien que tous les hommes soient crées égaux en droit, certains soient plus égaux que d'autres, et que ceux qui subissent un traitement moins favorable en raison de leur âge ou de l'âge d'une autre personne se heurtent souvent à l'idée que leur traitement est justifié, en dépit du fait que, au niveau personnel, leur dignité soit affectée et que, en ce qui concerne l'âge obligatoire de départ à la retraite, leur autonomie personnelle soit totalement ignorée.

DECLAN O'DEMPSEY

3 NOVEMBER 2008

CLOISTERS, LONDON, UK

dod@cloisters.com