



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

## Définition des concepts clés de la législation européenne en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Professeur Mark Bell

8 novembre 2023



Financé dans le cadre du programme « Droits, égalité et citoyenneté » 2021-2027 de la Commission européenne

1

### Concepts clés

1. Discrimination directe
2. Discrimination indirecte
3. Harcèlement et harcèlement sexuel
4. Assembler ces différents concepts

Trinity College Dublin, Université de Dublin

2

## 1. Discrimination directe

**"lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable".**

Directive 2006/54, Art 2(1)(a). Voir aussi, Directive 2004/113, Art 2(a) ; Directive 2010/41, Art 3(a).

**→ un traitement moins favorable qu'une personne de sexe différent dans une situation comparable.**

**→ sur la base de son sexe.**

Trinity College Dublin, Université de Dublin

3

## Qu'est-ce qu'une situation comparable ?

Affaire C-220/02, *Osterreichischer Gewerkschaftsbund*, Recueil 2004, p. I-5907.

- **l'indemnité de licenciement a été calculée en fonction de l'ancienneté.**
- **Inclut le temps libre pour le service militaire (100 % des hommes).**
- **N'inclut pas les congés parentaux (98% de femmes).**
- **CJUE : le service militaire était obligatoire ; le congé parental était un choix.**
- **Ces situations ne sont pas comparables (§64).**



Trinity College Dublin, Université de Dublin

4

## Qu'est-ce qu'une situation comparable ?

Affaire C-451/16 *MB contre Secretary of State for Work and Pensions*  
ECLI:EU:C:2018:492. [Directive 79/7 [1979] JO L6/24].

Femme transgenre	Femme cisgenre
Possibilité de bénéficier de la pension d'État à 60 ans si un mariage antérieur a été annulé.	Droit à la pension d'État à 60 ans, indépendamment de la situation matrimoniale.

- CJUE : la comparabilité doit être appréciée "à la lumière, notamment, de l'objet et de la finalité de la législation nationale qui opère la distinction en cause" (§42).

- les femmes transgenres sont dans une situation comparable à celle des femmes cisgenres en ce qui concerne l'octroi d'une pension d'État (§44).

- condition de mariage = traitement moins favorable.

Trinity College Dublin, Université de Dublin

5

## Le traitement était-il "fondé sur le sexe" ?

Affaire C-177/88 *Dekker*, Recueil 1990, p. I-3968.

- CJUE : "seules les femmes peuvent se voir refuser un emploi en raison d'une grossesse et un tel refus constitue donc une discrimination directe fondée sur le sexe" (§12).
- Une telle discrimination ne peut être justifiée par des motifs liés à la perte financière que subirait l'employeur qui engagerait une femme enceinte pendant la durée de son congé de maternité" (§12).



Source : <https://pixabay.com/photos/autumn-fall-maternity-nature-ocean-1850044/>

Directive 2006/54 :

- La discrimination comprend tout traitement moins favorable lié à la grossesse ou au congé maternité (article 2, paragraphe 2, point c)).

Trinity College Dublin, Université de Dublin

6

**La discrimination directe ne peut être justifiée que si elle est autorisée par la directive.**

**Par exemple, l'article 14, paragraphe 2, de la directive 2006/54 sur les exigences professionnelles essentielles et déterminantes.**

**Affaire C-273/97 *Sirdar contre The Army Board* [1999] ECR I-7403.**

- Il s'agit d'une unité de commando des forces armées réservée aux hommes.



Trinity College Dublin, Université de Dublin

7

## **2. Discrimination indirecte : le concept.**

- **Mesures qui traitent les individus de la même manière, mais qui ont des effets discriminatoires.**



Trinity College Dublin, Université de Dublin

8

## Définition législative de la discrimination indirecte

"lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, 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".

Directive 2006/54, Art 2(1)(b). Voir aussi, Directive 2004/113, Art 2(b) ; Directive 2010/41, Art 3(b).

⇒ existe-t-il un désavantage particulier ?

⇒ est-il objectivement justifié ?

Trinity College Dublin, Université de Dublin

9

## Affaire C-625/20 KM contre INSS (*pensions d'invalidité*) ECLI:EU:C:2022:508.



Source : <https://pixabay.com/photos/money-wallet-banknotes-euro-494163/>

- Les travailleurs ne pouvaient bénéficier que d'une seule pension d'invalidité au titre du régime général de sécurité sociale des travailleurs.

En revanche, les travailleurs pouvaient bénéficier de deux pensions d'invalidité au titre du régime général combiné au régime des travailleurs indépendants.

- Régime général : 48% de femmes, 52% d'hommes.
- Régime des indépendants : 36% de femmes, 64% d'hommes.

Trinity College Dublin, Université de Dublin

10

## CJUE



- la meilleure approche en terme de comparaison consiste à comparer la proportion respective de travailleurs qui sont et ne sont pas affectés par la différence de traitement alléguée". (§40)
- Cette règle ne concerne que les personnes qui remplissent les conditions pour bénéficier de plus d'une pension d'invalidité. Quel a été son impact sur les femmes et les hommes ?
- 7 723 travailleurs masculins pouvaient cumuler les pensions, 4 047 ne le pouvaient pas.
- 3 460 travailleuses ont pu cumuler les pensions, 3 388 n'ont pas pu le faire.
- **MAIS les données étaient incomplètes ...**

Trinity College Dublin, Université de Dublin

11

Affaire C-389/20 CJ c. TGSS (*Travailleurs domestiques*)  
ECLI:EU:C:2022:120.

- Les travailleurs domestiques sont exclus du régime général d'allocations chômage du système de sécurité sociale espagnol.
- Parmi les travailleurs bénéficiant du régime alternatif pour les travailleurs domestiques, 96 % étaient des femmes.
- Désavantage particulier ✓ → Justification ?
- CJUE : La politique de l'État doit être mise en œuvre de manière cohérente et systématique (§62).
- L'exclusion ne s'applique pas aux formes de travail similaires effectuées dans un cadre domestique, comme les jardiniers ou les chauffeurs privés (§63).

Trinity College Dublin, Université de Dublin

12

## FRA, "Violence contre les femmes : une enquête à l'échelle de l'UE" (2014)

<https://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>

Figure 6.15: Overall sexual harassment since the age of 15 and in the 12 months before the interview across occupational groups (%)<sup>a</sup>



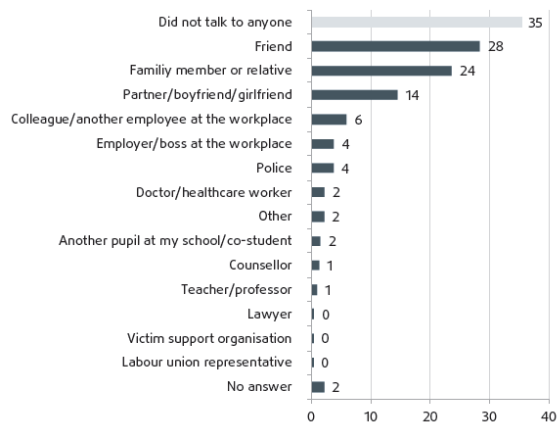
Note: <sup>a</sup> Out of all women who gave details of occupation (n = 41,676; information on occupation was missing for 326 cases). Source: FRA gender-based violence against women survey dataset, 2012

Trinity College Dublin, Université de Dublin

13

## FRA, "Violence contre les femmes : une enquête à l'échelle de l'UE" (2014)

Figure 6.21: To whom women talked or reported the most serious incident of sexual harassment since the age of 15 (%)<sup>a,b</sup>



Trinity College Dublin, Université de Dublin

14

### 3. Harcèlement et harcèlement sexuel

**harcèlement"** : lorsqu'un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec 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 2006/54, Art 2(1)(c). Voir aussi, Directive 2004/113, Art 2(c) ; Directive 2010/41, Art 3(c).

**harcèlement sexuel"** : toute forme de comportement verbal, non verbal ou physique non désiré à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, notamment en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant".

Directive 2006/54, Art 2(1)(d). Voir aussi, Directive 2004/113, Art 2(d) ; Directive 2010/41, Art 3(d).

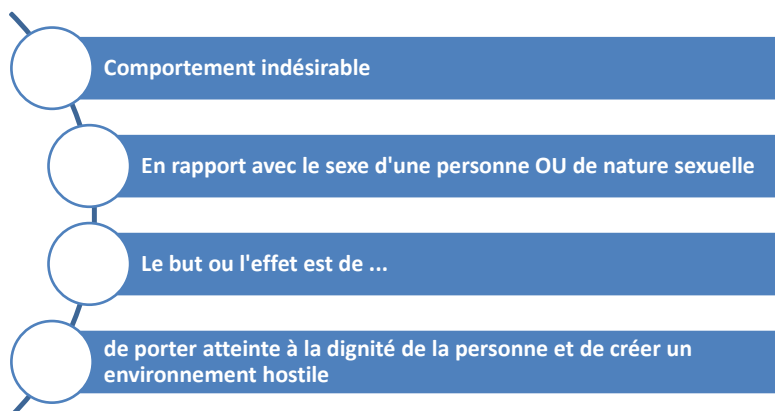
Trinity College Dublin, Université de Dublin

15

### Définition du harcèlement



Source : <https://pixabay.com/vectors/harassment-workplace-abuse-incident-4499303/>



Trinity College Dublin, Université de Dublin

16



## Quand est-ce qu'un comportement non désiré constitue-t-il un harcèlement ?

cf. affaire F-42/10 *Skareby/Commission* ECLI:EU:F:2012:64

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

la qualification de harcèlement est soumise à la condition qu'il soit objectivement réel, en ce sens qu'un observateur impartial et raisonnable, de sensibilité normale et placé dans la même situation, le considérerait comme excessif et critiquable". (§65)

Trinity College Dublin, Université de Dublin

17

## Assembler les concepts

- Les situations de fait peuvent souvent donner lieu à plus d'une forme de discrimination.
- La discrimination et le harcèlement peuvent se produire pour plus d'un motif.



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

Trinity College Dublin, Université de Dublin

18



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

**Nous vous remercions. Avez-vous des questions ?**