

СЪД НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



EUROPOS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS
AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-GUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
CURTEA DE JUSTIȚIE A COMUNITĂȚILOR EUROPENE
SÚDNY DVOR EURÓPSKYCH SPOLOČENSTEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Presse et Information

COMMUNIQUÉ DE PRESSE n° 53/08

17 juillet 2008

Arrêt de la Cour dans l'affaire C-303/06

Coleman / Attridge Law et Steve Law

LE DROIT COMMUNAUTAIRE PROTÈGE UN EMPLOYÉ AYANT SUBI UNE DISCRIMINATION FONDÉE SUR LE HANDICAP DE SON ENFANT

L'interdiction de discrimination, énoncée dans la directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail¹, n'est pas limitée aux seules personnes handicapées

Mme Coleman travaillait dans un cabinet d'avocats à Londres depuis le mois de janvier 2001 en tant qu'assistante juridique. Au cours de l'année 2002, elle a donné naissance à un enfant handicapé dont l'état de santé exige des soins spécialisés et particuliers qui sont dispensés essentiellement par elle.

Le 4 mars 2005, Mme Coleman a accepté une mise en chômage volontaire, ce qui a mis fin au contrat qui la liait à son ancien employeur. Le 30 août 2005, elle a saisi l'Employment Tribunal, London South, d'un recours dans lequel elle soutient qu'elle a été victime d'un licenciement implicite et d'un traitement moins favorable que celui réservé aux autres employés, en raison du fait qu'elle a la charge principale d'un enfant handicapé. Elle prétend que ce traitement l'a contrainte à cesser de travailler pour son ancien employeur. A l'appui de sa demande, elle met en avant différents faits constitutifs selon elle d'une discrimination ou de harcèlement dans la mesure où dans des circonstances similaires, les parents d'enfants non handicapés étaient traités différemment. Elle évoque notamment le refus de son employeur de la réintégrer lors du retour du congé de maternité dans l'emploi qu'elle occupait, le refus de bénéficier d'une souplesse horaire et des commentaires déplacés et insultants à l'encontre tant d'elle-même que de son enfant.

Dans ces circonstances, l'Employment Tribunal s'est adressé à la Cour en demandant si la directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail doit être interprétée en ce sens qu'elle interdit la discrimination directe fondée sur le handicap et le harcèlement lié à ce dernier uniquement à l'encontre d'un employé qui est lui-même handicapé ou si elle s'applique également à un employé, victime d'un traitement défavorable en raison du handicap dont est atteint son enfant, auquel il prodigue l'essentiel des soins que nécessite son état.

¹ 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 (JO 2000, L 303, p. 16)

La Cour rappelle que la directive définit le principe de l'égalité de traitement comme étant l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée notamment sur le handicap et s'applique à toutes les personnes en ce qui concerne les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération.

La Cour relève que si la directive comporte certaines dispositions visant à tenir compte spécifiquement des besoins des personnes handicapées, ce fait ne permet pas de conclure que le principe d'égalité de traitement qu'elle consacre doit être interprété de manière restrictive, c'est-à-dire comme interdisant uniquement les discriminations directes fondées sur le handicap et visant exclusivement les personnes handicapées elles-mêmes. Selon la Cour, la directive, ayant pour objectif de lutter contre toutes les formes de discrimination, s'applique non pas à une catégorie de personnes déterminée, mais en fonction de la nature de la discrimination. Une interprétation limitant son application aux seules personnes qui sont elles-mêmes handicapées serait susceptible de priver la directive d'une partie importante de son effet utile et de réduire la protection qu'elle est censée garantir.

Concernant la charge de la preuve, la Cour rappelle que, dans le cas où M^{me} 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 son employeur, qui devrait prouver qu'il n'y a pas eu une violation dudit principe.

La Cour conclut que la directive doit être interprétée en ce sens que l'interdiction de discrimination directe qu'elle prévoit n'est pas limitée aux seules personnes handicapées. Par conséquent, lorsqu'un employeur traite un employé, n'ayant pas lui-même un handicap, de manière moins favorable qu'un autre employé 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 par la directive.

Concernant le harcèlement, la Cour adopte un raisonnement identique et conclut que les dispositions de la directive sur ce point ne sont pas limitées aux seules personnes qui sont elles-mêmes handicapées. Lorsqu'il est prouvé que le comportement indésirable constitutif de harcèlement dont un employé dans une situation identique à celle de Mme Coleman, est victime, un tel comportement est contraire à l'interdiction de harcèlement énoncée par la directive.

Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas la Cour de justice.

Langues disponibles : ES, CS, DE, EL, EN, FR, IT, HU, PL, PT, SK, SL

Le texte intégral de l'arrêt se trouve sur le site Internet de la Cour

<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=FR&Submit=rechercher&numaff=C-303/06>

Généralement il peut être consulté à partir de 12 heures CET le jour du prononcé.

Pour de plus amples informations, veuillez contacter Mme Marie-Christine Lecerf

Tél : (00352) 4303 3205 - Fax : (00352) 4303 3034

*Des images du prononcé de l'arrêt sont disponibles sur EbS "Europe by Satellite",
service rendu par la Commission européenne, Direction générale Presse et Communication,*

L-2920 Luxembourg, Tél : (00352) 4301 35177 - Fax : (00352) 4301 35249

ou B-1049 Bruxelles, Tél : (0032) 2 2964106 - Fax : (0032) 2 2965956