



Direction
Recherche et Documentation

EGALITE, NON DISCRIMINATION ET GENRE

Quelques exemples tirés de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne en matière de protection de l'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations fondées sur le genre¹

Introduction. - II. Bref aperçu des législations pertinentes. – III. Synthèse de la jurisprudence de la CJUE en matière de discrimination fondée sur le sexe : 3.1. Égalité de traitement entre hommes et femmes ; 3.1.1. Rétribution et autres prestations économiques ; 3.1.2. Régimes en matière de pensions ; 3.1.3. Assistance sociale et autres prestations ; 3.1.4. Protection des femmes enceintes et allaitantes ; 3.2. Dérogations et mesures positives : 3.2.1. Dérogations ; 3.2.2. Mesures positives. – IV. Interdiction des discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre : 4.1. Interdiction des discriminations fondées sur l'orientation sexuelle 4.2. Protection contre les persécutions fondées sur l'orientation sexuelle ; 4.3. Interdiction des discriminations fondées sur l'identité de genre. – V. Conclusion

I. Introduction

1. L'Union européenne est fondée sur un ensemble de valeurs, dont l'égalité constitue un principe majeur. Avec le temps, les modifications des traités, puis l'adoption de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte »), ainsi que la législation et la jurisprudence, ont contribué à renforcer ce principe en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations fondées sur le genre.
2. En effet, l'égalité, impliquant les principes de non-discrimination et d'égalité entre les femmes et les hommes, est érigée au rang de « valeur commune aux États Membres » par l'article 2 du Traité sur l'Union européenne (ci-après « TUE »). En outre, l'article 3, paragraphe 2, § 2, TUE, établit que l'Union combat, dans le cadre de l'établissement du marché intérieur, les discriminations et promeut l'égalité entre les femmes et les hommes.
3. Le principe d'égalité est également consacré à l'article 20 de la Charte. L'article 21.1 de celle-ci dispose en outre qu'« est interdite, toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques

¹ Contribution de la Direction de la recherche et de la documentation (DRD) de la Cour de justice de l'Union européenne à la conférence du Conseil mixte sur la justice constitutionnelle de la Commission de Venise du Conseil de l'Europe (Commission européenne pour la démocratie par le droit), tenue à Lausanne, Suisse, le 28 juin 2018.

génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ». Cet article constitue une expression particulière du principe général d'égalité de traitement reconnu audit article 20. L'article 23 de la Charte est lui spécifiquement consacré à l'égalité entre les femmes et les hommes, qui « doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération ». Cet article prévoit en outre que ce principe n'empêche pas, dans le même temps, le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté.

4. Il convient de rappeler que la Charte s'étant vue conférer, depuis 2009, une valeur équivalente au droit primaire en droit de l'Union (voir article 6 TUE), les articles 21 et 23 offrent désormais une source additionnelle de droit auquel les institutions, y compris la Cour, peuvent se référer en la matière². De l'avis de la doctrine³, l'article 21 reste « sous-exploité » en tant que source de droit autonome en matière de non-discrimination, compte tenu des autres articles des traités ou de la législation spécifique adoptée en vertu de ceux-ci. Néanmoins, il peut désormais être considéré comme un seuil minimal de protection offert par le droit de l'Union.
5. De ces principes découlent les dispositions du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (ci-après « traité TFUE ») relatives à la lutte contre les discriminations, et en particulier contre les discriminations fondées sur le sexe. L'article 8 TFUE prévoit ainsi que l'Union cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, de même que l'article 10 TFUE dispose que l'Union s'engage, dans la définition et la mise en œuvre de ses actions, à 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 ».
6. Les articles spécifiques du TFUE consacré à la lutte contre les discriminations en général (article 19 TFUE⁴) ou, plus particulièrement, à la politique sociale (promotion de l'égalité

² Rappelons que l'article 21 doit être lu en combinaison avec l'article 51 de la Charte suivant lequel les dispositions de la Charte s'adressent aux institutions, organes et organismes de l'Union dans le respect du principe de subsidiarité ainsi qu'aux États Membres uniquement lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'Union. Dans ce contexte, la Cour ne manque désormais pas de se référer à l'article 21 de la Charte, notamment en matière de discrimination fondée sur le sexe, voir notamment ci-après : arrêt du 1er mars 2011, Association belge des Consommateurs Test-Achats e.a., C-236/09, EU:C:2011:100, point 32 ; arrêt du 11 avril 2013, Soukupová, EU:C:2013:223, C-401/11, points 25-28).

³ Pour une présentation de l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux, voir E. Bribosia, I. Rorive et J. Hislaire dans *Article 21 : Non-discrimination*, F. Picod et S. Van Drooghenbroeck (dir.), Charte des droits fondamentaux : commentaire article par article, Bruxelles, De Boeck, 2017, disponible sur : Centre de Philosophie du Droit, Working paper 2017-1, http://www.philodroit.be/IMG/pdf/art_21_charte_bribosia_rorive_hislaire.pdf?lang=fr

⁴ Art.19.1 : « Sans préjudice des autres dispositions des traités et dans les limites des compétences que ceux-ci confèrent à l'Union, le Conseil, statuant à l'unanimité conformément à une procédure législative spéciale, et après approbation 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. »

des chances et de traitement en matière d'emploi et de travail, article 153 TFUE⁵ ; égalité de rémunération, article 157 TFUE⁶), se font le relais des principes énoncés par le TUE et permettent ainsi à l'Union l'adoption de son droit dérivé en la matière.

7. Dès lors, le droit de l'Union couvre assez largement la question de la lutte contre les discriminations fondées plus largement sur le sexe, mais il ne prévoit pas de manière explicite une protection contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, en l'occurrence au bénéfice des personnes homosexuelles ou transgenres (LGBT).
8. En outre, le principe de non-discrimination, bien qu'il ne fasse pas l'objet d'une disposition générale et unique, tel l'article 14 de la Convention Européenne de Sauvegarde des droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales (ci-après la CEDH), constitue un des principes essentiels du droit communautaire, non seulement parce que de nombreux textes de droit dérivé y font référence mais également du fait que ce principe fait désormais l'objet d'une large reconnaissance tant sur le plan politique que juridique. Il est un prolongement du principe d'égalité, lui-même central au sein de la jurisprudence, à tel point qu'il s'agit d'un principe qualifié « de droit constitutionnel » par la Cour⁷.

⁵ Article 153, TFUE : « 1. En vue de réaliser les objectifs visés à l'article 151, l'Union soutient et complète l'action des États membres dans les domaines suivants: (...) i) l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail; (...) 2. À cette fin, le Parlement européen et le Conseil: a) peuvent adopter des mesures destinées à encourager la coopération entre États membres par le biais d'initiatives visant à améliorer les connaissances, à développer les échanges d'informations et de meilleures pratiques, à promouvoir des approches novatrices et à évaluer les expériences, à l'exclusion de toute harmonisation des dispositions législatives et réglementaires des États membres; b) peuvent arrêter, dans les domaines visés au paragraphe 1, points a) à i), par voie de directives, des prescriptions minimales applicables progressivement, compte tenu des conditions et des réglementations techniques existant dans chacun des États membres. Ces directives évitent d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises. Le Parlement européen et le Conseil statuent conformément à la procédure législative ordinaire après consultation du Comité économique et social et du Comité des régions. (...) »

⁶ Article 157, TFUE : « 1. Chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur. 2. Aux fins du présent article, on entend par rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, implique: a) que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure; b) que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail.

3. Le Parlement européen et le Conseil, statuant selon la procédure législative ordinaire et après consultation du Comité économique et social, adoptent des mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.

4. Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle. »

⁷ Arrêt du 18 janvier 2001, Commission c. Italie, C-162/99, EU:C:2001:35, point 23

II. Bref aperçu des législations pertinentes

9. Dans ce contexte, l'Union européenne s'enrichit progressivement d'une législation spécifique visant à lutter contre les discriminations fondées sur le genre (couvrant également *de facto*, les problématiques d'homosexualité, d'identité de genre ou transgenre). A ce titre, on mentionnera principalement les législations suivantes :

- la directive 79/7/CEE du 19 décembre 1978, qui oblige les États membres à mettre en œuvre progressivement le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes **en matière de sécurité sociale**⁸;
- la directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992, qui instaure des mesures visant à améliorer la **sécurité et la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail**⁹;
- la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un **cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail**¹⁰ ;
- la directive 2004/113/CE du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de **l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services**¹¹;
- en 2006, plusieurs de ces actes législatifs ont été abrogés et remplacés par la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006¹² relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte). Cette directive définit les notions de **discrimination directe et indirecte, de harcèlement et de harcèlement sexuel**. Elle est notamment venue remplacer la directive 76/207/CEE¹³¹⁴, qui avait été modifiée par la directive 2002/73/CE¹⁵. En outre, elle incite les employeurs à prendre des mesures préventives afin de lutter contre le harcèlement sexuel, durcit les sanctions en cas de discrimination et prévoit l'établissement au sein des États membres d'organismes chargés de la promotion de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ;
- la directive 2010/41/CE du 7 juillet 2010 fixant des objectifs pour l'application du principe de **l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante**, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection, pendant la grossesse et la maternité, des femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil¹⁶.

⁸ JO L 6 du 10.1.1979, p. 24–25

⁹ JO L 348 du 28.11.1992, p. 1–7

¹⁰ JO L 303 du 2.12.2000, p. 16–22

¹¹ JO L 373 du 21.12.2004, p. 37–43.

¹² JO L 204 du 26.7.2006, p. 23–36.

¹³ JO L 39 du 14.2.1976

¹⁴ Au sujet de la mise en œuvre de la directive 76/207/CEE, voir S. GERVASONI, *Principe d'égalité et principe de non-discrimination : quelques considérations tirées de la jurisprudence de la Cour de Justice*, Septièmes journées d'études du Pôle européen Jean Monnet. 2010, p. 103-106.

¹⁵ JO L 269 du 5.10.2002, p. 15–20

¹⁶ JO L 180 du 15.7.2010, p. 1–6.

10. Les directives relatives à l'interdiction de la discrimination entre hommes et femmes s'appliquent donc en matière de sécurité sociale, d'emploi et d'accès aux biens et aux services. L'aménagement d'une protection en la matière a constitué un progrès social en permettant l'amélioration des conditions de vie et de travail, tout en s'inscrivant, à son origine, dans l'objectif économique des Communautés économiques européennes visant à contribuer à éliminer les distorsions de concurrence dans un marché de plus en plus intégré.

III. Synthèse de la jurisprudence de la CJUE en matière de discrimination fondée sur le sexe¹⁷

11. Comme pour tous les principes généraux du droit de l'Union, lesquels contribuent à combler les lacunes du droit européen en renforçant sa portée et en enrichissant sa structure, la Cour de justice adopte souvent une approche extensive du principe de non-discrimination. Elle considère ainsi que celui-ci est violé non seulement lorsque des situations similaires sont traitées de manière différente, mais également lorsque des situations différentes sont traitées de manière identique¹⁸. Les différentes discriminations constatées par la Cour le sont de manière objective : ce n'est pas l'intention de discriminer qui importe mais bien l'effet produit par la règle ou le comportement incriminé. Cela conduit dès lors à prohiber les discriminations aussi bien directes qu'indirectes.

12. Néanmoins, la Cour est placée dans une situation sensiblement différente de celle des cours suprêmes nationales et des juridictions d'États de nature fédérale. En effet, le plein respect du principe de non-discrimination est un idéal vers lequel la Cour ambitionne de tendre pour le renforcement de l'intégration européenne. Cependant, le droit européen aménage un certain nombre d'exceptions au principe du fait de l'hétérogénéité des ordres juridiques nationaux. Ainsi, une décision semblable à celle de la Cour Suprême des États-Unis, qui, dans son arrêt du 26 juin 2015 *Obergefell v. Hodges*¹⁹, a considéré le mariage homosexuel comme un droit constitutionnel et en a ainsi étendu la reconnaissance à l'ensemble des États-Unis, se heurterait probablement à cette hétérogénéité.

13. La jurisprudence de la Cour de Justice en matière de protection de l'égalité et de lutte contre les discriminations fondées sur le sexe se place ainsi au cœur de l'intégration européenne, dans la mesure où elle constitue un des éléments cardinaux qui dessinent la frontière entre homogénéité européenne et reconnaissance des identités nationales.

¹⁷ Voir à ce propos : *Manuel de droit européen en matière de non-discrimination*, Agence européenne des droits fondamentaux (FRA), 2011. Disponible sur : <http://fra.europa.eu/fr/publication/2013/manuel-de-droit-européen-en-matière-de-droit-de-non-discrimination>

¹⁸ Arrêt du 17 juillet 1963, Italie c. Commission, C-13/63, EU:C:1963:20, point 360. La Cour Européenne des Droits de l'Homme a rendu un jugement similaire dans son affaire Thlimmenos c. Grèce (arrêt du 6 avril 2000, requête n°34369/97).

¹⁹ *Obergefell v. Hodges*, 576 U.S., Nos. 14–556

3.1. *Egalité de traitement entre hommes et femmes*

3.1.1. Rétribution et conditions de travail

14. Le premier arrêt de référence en la matière concernait la situation de Mme Defrenne au sein de la société Sabena (arrêt du 8 juillet 1976, *Defrenne*, C-43/75)²⁰ qui s'était plainte, à fonctions identiques, d'être moins bien payée que ses collègues masculins et, dès lors, de faire l'objet d'un traitement économique moins favorable. La Cour a reconnu que cette situation constituait clairement un cas de discrimination fondée sur le sexe. La Cour a mis en avant la dimension économique et sociale de l'Union, ainsi que le fait que les mesures de lutte contre la discrimination favorisent les progrès de l'Union vers la réalisation de ces objectifs. La Cour a par ailleurs reconnu l'effet direct du principe d'égalité des rémunérations entre hommes et femmes et jugé que ce principe s'imposait non seulement à l'action des autorités publiques mais s'étendait également à toutes les conventions visant à réglementer de façon collective le travail salarié.
15. La Cour a été amenée à préciser par la suite sa jurisprudence quant au critère de l'identité du travail effectué, à titre d'élément de comparaison entre les personnes concernées de sexe différent, et a établi qu'il s'agit d'un critère purement qualitatif, s'attachant à la nature propre des prestations de travail en cause, dans le cadre d'un même établissement ou d'un même service (voir arrêt du 27 mars 1980, *Macarthys*, C-129/79)²¹.
16. Appliquée à la question du travail à temps partiel (voir arrêt du 31 mars 1981, *Jenkins*, C-96/80²² ; voir également arrêt du 13 mai 1986, *Bilka*, C-170/84²³ ; arrêt du 17 novembre 2015, *Plaza Bravo*, C-137/15²⁴), la Cour a dès le début des années 1980 précisé qu'une différence de rémunération entre travailleurs à temps plein et à temps partiel pouvait constituer une discrimination indirecte prohibée si elle n'était 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 composait, de manière exclusive ou prépondérante²⁵, de personnes de sexe féminin.

²⁰ EU:C:1976:56.

²¹ EU:C:1980:103, voir 9-17. La Cour a cependant précisé à ce propos qu'il ne saurait être exclu qu'une différence de rémunération entre deux travailleurs occupant un même poste de travail, mais à des périodes différentes dans le temps, puisse s'expliquer par l'intervention de facteurs étrangers à toute discrimination selon la différence de sexe, s'agissant là d'une question de fait qu'il appartient au juge national d'apprécier.

²² EU:C:1981:80, point 15.

²³ EU:C:1986:204, points 28-31.

²⁴ EU:C:2015:771, points 29-30.

²⁵ La Cour considère à ce propos que, pour être jugée discriminatoire, la mesure doit affecter un « nombre beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes » (arrêt du 13 juillet 1989, *Rinner-Kuhn*, C-171/88, EU:C:1989:328, points 14-16 ; arrêt du 24 février 1994, *Roks e.a.*, C-343/92, EU:C:1994:71, points 33 et 34 ; arrêt du 14 avril 2015, *Cachaldora Fernández*, C-527/13, EU :C:2015:215 point 28), « un pourcentage considérablement plus faible d'hommes que de femmes » (arrêt du 7 février 1991, *Nimz*, C-184/89, EU:C:1991:50, point 15 ; arrêt du 27 juin 1990, *Kowalska*, C-33/89, EU:C:1990:265, point 13 ; arrêt du 20 octobre 2011, *Brachner*, C-123/10, EU:C:2011:675, points 60, 62-63, 68,104).

17. La Cour a également été amenée à se prononcer en matière de temps partagé : dans l'affaire *Hill et Stapleton* (arrêt du 17 juin 1998, C-243/95)²⁶, le gouvernement britannique avait mis en place un mécanisme de partage du temps de travail mais les règles en vigueur en matière d'avancement pénalisaient les personnes concernées. La Cour a constaté que la règle de progression d'ancienneté en cause constituait un cas de discrimination indirecte fondée sur le sexe dans la mesure où le temps de travail partagé concernait majoritairement les femmes. La Cour a précisé à cette occasion qu'un employeur, y compris l'État, ne saurait justifier une discrimination ressortant d'un régime de travail à temps partagé au seul motif que l'élimination d'une telle discrimination entraînerait une augmentation de ses frais. D'une manière générale, les motifs d'ordre économique ne suffisent pas à justifier une discrimination fondée sur le sexe ou le genre.²⁷

3.1.2. Régimes de pension

18. Les règles discriminatoires en matière de droit à pension ou d'avantages spécifiques accordés pendant la retraite, tombent sous l'égide du principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes sur lesquelles la Cour a été amenée à se prononcer. Dans l'arrêt *Marshall* (arrêt du 26 février 1986, C-152/84)²⁸, la Cour avait précisé que l'article 5, paragraphe 1 de la directive 76/207 devait être interprété en ce sens qu'une réglementation nationale impliquant le licenciement d'une femme au seul motif qu'elle avait atteint ou dépassé l'âge auquel elle avait droit à une pension d'État et qui était différent pour les hommes et pour les femmes en vertu de la législation nationale, constituait une discrimination fondée sur le sexe interdite par cette directive.

19. Dans l'affaire *Douglas Harvey Barber* (arrêt du 17 mai 1990, C-262/88)²⁹, la Cour a jugé, dans le cas d'un régime professionnel privé de pensions, se substituant au régime légal qui refusait à un travailleur masculin la pension immédiate qui aurait été octroyée en pareil cas à un travailleur féminin, que toutes les formes de pensions professionnelles relevaient de la notion de rémunération au sens de l'ancien article 119 CE (aujourd'hui 143 TFUE) et que le principe d'égalité de traitement leur était applicable. On remarquera donc que la protection contre les discriminations fondées sur le sexe n'est pas à sens unique, et se fait également dans le cas de discriminations subies par les hommes³⁰.

²⁶ EU:C:1998:298, points 32-36, 40.

²⁷ Au sujet de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes dans le droit de l'Union, voir C. BARNARD, *L'égalité des sexes dans l'Union européenne : un bilan*, L'Union Européenne et les droits de l'homme. 2001, 253-259.

²⁸ EU:C:1986:84, point 38.

²⁹ EU:C:1990:209, points 12-14, 16-20.

³⁰ A l'inverse, la Cour EDH a jugé dans son affaire *Stec et autres c. Royaume-Uni* (arrêt du 12 avril 2006, n° 36578/97), que la différence de cinq ans dans l'âge légal du départ à la retraite était justifiée par les « inégalités factuelles » entre les femmes et les hommes. Dès lors, la Cour a établi que l'article 14 de la CEDH n'était pas violé par l'absence d'âge légal unique de départ à la retraite, dans la mesure où cette différence constituait un moyen parmi d'autres de redresser l'inégalité de traitement et n'était pas manifestement déraisonnable au point d'excéder la marge d'appréciation reconnue aux États Membres.

20. Dans une affaire *Commission c. Italie* (arrêt du 13 novembre 2008, C-46/07)³¹, la Cour a établi qu'un régime de pension de retraite des fonctionnaires et des autres travailleurs du secteur public prévoyant l'âge normal de départ à la retraite à 60 ans pour les femmes et à 65 ans pour les hommes, constituait une violation des obligations prévues à l'article 141 CE (actuel article 157 TFUE), qui interdit toute discrimination en matière de rémunération. La Cour a en outre rejeté la justification de la République italienne au visa de l'article 141, paragraphe 4, CE, qui autorise les Etats Membres à maintenir ou à adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à prévenir ou à compenser des désavantages dans la carrière professionnelle afin d'assurer une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, considérant que la fixation d'une condition d'âge pour le départ à la retraite n'était pas de nature à compenser les désavantages auxquels sont exposées les carrières des fonctionnaires féminins en aidant ces femmes dans leur vie professionnelle et en remédiant aux problèmes qu'elles peuvent rencontrer durant leur carrière professionnelle. La Cour a jugé que constituait également une violation du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins, protégé par l'article 141 CE (devenu article 157 TFUE), un régime national de pension fixant, pour l'octroi d'une pension de retraite, une condition d'âge et des règles relatives à des périodes de service minimum requis différentes selon le sexe (arrêt du 26 mars 2009, *Commission c. Grèce*, C-559/07)³².
21. Dans l'affaire *Kleist* (arrêt du 18 novembre 2010, C-356/09)³³, la Cour a par ailleurs conclu que l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 76/207, doit être interprété en ce sens qu'une réglementation nationale qui, afin de promouvoir l'accès à l'emploi de personnes plus jeunes, permet à un employeur de licencier les salariés ayant acquis le droit à la pension de retraite, alors que ce droit est acquis pour les femmes à un âge inférieur de cinq années à l'âge auquel ledit droit est accordé aux hommes, constitue une discrimination directe fondée sur le sexe interdite par cette directive³⁴.
22. En ce qui concerne les régimes nationaux de retraite anticipée, il y a lieu de rappeler l'affaire *Paolo Vergani* (arrêt du 21 juillet 2005, C-207/04)³⁵, où la Cour a précisé que la directive 76/207 devait être interprétée comme s'opposant à une disposition nationale qui accorde aux travailleurs qui ont atteint l'âge de 50 ans, s'il s'agit de travailleurs féminins, et de 55 ans, s'il s'agit de travailleurs masculins, à titre d'incitation au départ volontaire, un avantage constitué par l'imposition à un taux réduit de moitié des sommes allouées à l'occasion de la cessation de la relation de travail, disposition qui constituait une discrimination directe fondée sur le sexe qui n'était fondée sur aucune dérogation.

³¹ EU:C:2008:618, points 55-59.

³² EU:C:2009:198, points 60-62, 67, 68, 73, 74.

³³ EU:C:2010:703, point 46.

³⁴ Pour un autre exemple d'interprétation de l'article 3, par. 1 sous c), de la directive 2002/73, voir également arrêt du 12 septembre 2013, *Kuso*, C-614/11, EU:C:2013:544, points 27, 53.

³⁵ EU:C:2005:495, points 33-35.

23. Dans le même ordre d'idées, la Cour a encore rappelé (arrêt du 17 juillet 2014, *Leone*, C-173/13)³⁶ que l'article 141 CE (actuel article 157 TFUE) devait être interprété en ce sens que, sauf à pouvoir être justifié par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe, tel qu'un objectif légitime de politique sociale, et être propre à garantir l'objectif invoqué et nécessaire à cet effet (ce qui implique qu'il soit mis en œuvre de manière cohérente et systématique dans cette perspective), un régime de mise à la retraite anticipée qui subordonnait le droit, pour un fonctionnaire, de bénéficier immédiatement de sa retraite sous condition de justification d'une interruption d'activité d'une durée minimale au soutien de chacun de ses enfants engendrait une discrimination indirecte en matière de rémunération entre travailleurs masculins et féminins au motif que les modalités, bien que neutres en apparences, auxquelles le régime national en cause subordonnait l'octroi de l'avantage en cause étaient de nature à conduire à ce qu'un pourcentage beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes bénéficie de celui-ci.
24. La Cour a également eu l'occasion de préciser, sous l'article 14, paragraphe 1, sous c), de la directive 2006/54/CE, qu'une réglementation instaurant pour une catégorie particulière de travailleur un droit optionnel de prolongation de leur activité professionnelle au-delà de l'âge limite de maintien en activité pour une durée maximale différente selon le sexe, instaure une discrimination directe fondée sur le sexe interdite par ladite directive (arrêt du 10 novembre 2010, *Kleist*, C-356/09)³⁷. La Cour a jugé dans le même sens, dans le domaine sectoriel du soutien au développement rural par le FEOGA établi par le règlement n°1257/1999, qu'il n'était pas conforme au droit de l'Union et à ses principes généraux d'égalité de traitement et de non-discrimination que l'âge normal de la retraite soit déterminé de manière différente en fonction du sexe du demandeur d'une aide à la préretraite et, s'agissant des demandeurs de sexe féminin, en fonction du nombre d'enfants élevés (arrêt du 11 avril 2013, *Soukupová*, C-401/11)³⁸.

3.1.3. Assistance sociale et autres prestations

25. Dans le champ plus large de la sécurité sociale, l'égalité de traitement entre hommes et femmes est également promue (directive 79/7/CEE)³⁹. En particulier, l'obtention d'avantages spéciaux en matière de transport au bénéfice exclusif des seuls employés retraités de sexe masculin a constitué un premier exemple de discrimination fondée sur le

³⁶ EU:C:2014:2090, points 86, 89-96, 98.

³⁷ EU:C:2010:703, point 26. Cette affaire a également donné l'occasion à la Cour de rappeler la différence entre discriminations directement fondées sur le sexe et celles dites « indirectes », en ce sens que les premières ne peuvent être justifiées par un but légitime, tandis que les secondes, sous l'article 2, paragraphe 1, sous b) de la directive, peuvent échapper à cette qualification à condition d'être objectivement justifiées par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires (point 41).

³⁸ EU:C:2013:223, points 30, 31, 35, 36. Dans cette affaire, la Cour a également fondé son jugement sur l'obligation pour les États membres, en vertu de l'article 51, paragraphe 1, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, de respecter les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination, consacrés aux articles 20, 21, paragraphe 1, et 23 de ladite Charte.

³⁹ L'article 1, paragraphe 3, garantit l'égalité de traitement relativement aux « régimes légaux de sécurité sociale » définis comme assurant une protection contre la maladie, l'invalidité, la vieillesse, les accidents du travail et les maladies professionnelles et le chômage, ainsi que l'aide sociale.

sexe (arrêt du 9 février 1982, *Garland*, C-12/81)⁴⁰. De même, dans l'affaire *Drake* (arrêt du 24 juin 1986, C-150/85)⁴¹ la Cour a, par exemple, considéré qu'une disposition prévoyant de ne pas attribuer une prestation faisant partie d'un des régimes légaux visés par la directive à une femme mariée habitant avec son conjoint, ou entretenue par lui, alors qu'elle est attribuée, dans les mêmes conditions, à l'homme marié, constituait une discrimination fondée sur le sexe interdite par l'article 4, paragraphe 1, de la directive 79/7. Dans l'affaire *Roks e.a.* (arrêt du 24 février 1994, C-343/92)⁴², la Cour a considéré que ce même article s'opposait à l'application d'une mesure nationale qui, bien que formulée de façon neutre en ne distinguant pas selon le sexe, faisait dépendre l'octroi d'une prestation d'incapacité de travail à la condition d'avoir perçu un certain revenu au cours de l'année précédant le début de l'incapacité, condition qui affectait un nombre beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes. Cette mesure, ayant fait l'objet de considérations d'ordre budgétaire, n'était en effet pas justifiée par des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

26. Enfin dans un arrêt *X* (arrêt du 3 septembre 2014, C-318/13)⁴³, la Cour a déterminé que l'article 4, paragraphe 1, de la directive 79/7, devait être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale prévoyant, pour le calcul d'une prestation sociale légale versée en raison d'un accident du travail, l'application d'un facteur fondé sur l'espérance de vie résiduelle, lorsque l'application de ce facteur conduit à ce que la réparation versée est inférieure, lorsqu'elle est allouée à un homme, à celle que percevrait une femme du même âge qui se trouve dans une situation similaire.
27. Enfin, dans le champ de la directive 2004/113 relative à l'égalité de traitement entre femmes et hommes dans l'accès à des biens et services, on signalera l'arrêt *Test-Achats* (arrêt du 1^{er} mars 2011, C-236/09)⁴⁴ par lequel la Cour a déclaré invalide, au gré d'un renvoi préjudiciel formulé par la Cour constitutionnelle belge, au regard du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes, l'article 5, paragraphe 2, de ladite directive, le même système de calcul actuariel devant s'appliquer aux hommes et aux femmes pour déterminer les primes et les prestations aux fins des services d'assurance.

⁴⁰ EU:C:1982:44, point 11.

⁴¹ EU:C:1986:257, points 31-35. Dans une affaire *Van Cant* (arrêt du 1^{er} juillet 1993, C-154/92, EU:C:1993:282, points 9-14), la Cour a, par exemple, considéré que les articles 4, paragraphe 1, et 7, paragraphe 1, de la directive 79/7 s'opposent à ce qu'une réglementation nationale qui, tout en autorisant les travailleurs masculins et féminins à prendre leur retraite à partir d'un âge identique, maintient dans le mode de calcul de la pension de vieillesse une différence suivant le sexe, elle-même liée à la différence d'âge qui existait auparavant.

⁴² EU:C:1994:71, points 18-21 et 25. Voir également, s'agissant de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins, arrêt du 28 février 2013, *Kenny e.a.*, C-427/11, EU:C:2013:122, points 27, 31, 41, 45, 48 et 50-52, où la Cour a établi qu'aux termes de l'article 141 CE et de la directive 75/117, l'intérêt de bonnes relations sociales ne saurait constituer, en tant que tel, le seul fondement justifiant une discrimination dans la rémunération des travailleurs masculins et féminins.

⁴³ EU:C:2014:2133, points 34, 37, 38 et 40.

⁴⁴ EU:C:2011:100, points 30, 32-34.

3.1.4. Protection des femmes enceintes et allaitantes

28. Dès 1984, la Cour avait interprété la directive 76/207 en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail comme permettant l'adoption de mesures spécifiques, tel le congé de maternité, destinées à protéger la femme en ce qui concerne la grossesse et la maternité, afin d'assurer, d'une part, la protection de la condition biologique de la femme au cours de sa grossesse et à la suite de celle-ci, jusqu'au moment où ses fonctions physiologiques et psychiques sont normalisées à la suite de l'accouchement, et, d'autre part, la protection des rapports particuliers entre la femme et son enfant au cours de la période qui fait suite à la grossesse et à l'accouchement, en évitant que ces rapports soient troublés par le cumul des charges résultant de l'exercice simultané d'une activité professionnelle (arrêt du 12 juillet 1984, *Hofmann*, C-184/83)⁴⁵. Dans le cas des femmes enceintes, il n'est donc point besoin de trouver un élément de « comparaison » aux fins de déterminer si la situation créée est discriminatoire⁴⁶, le congé de maternité constituant un attribut particulier issu de la situation de grossesse⁴⁷.
29. La Cour s'est également préoccupée des discriminations possibles à l'embauche des femmes enceintes. Dans une affaire *Dekker* (arrêt du 8 novembre 1990, C-177/88)⁴⁸, il est ainsi constaté qu'un employeur agit directement en violation du principe d'égalité de traitement énoncé aux articles 2, paragraphe 1, et 3, paragraphe 1, de la directive 76/207 s'il refuse de conclure un contrat de travail⁴⁹ avec une candidate qu'il avait jugée apte à exercer l'activité concernée, lorsque ce refus est fondé sur les conséquences possibles, dommageables pour l'employeur, de l'engagement d'une femme enceinte.

⁴⁵ « Un congé de maternité accordé à la femme après l'expiration du délai légal de protection relève du domaine d'application de l'article 2, paragraphe 3, de la directive 76/207, en ce qu'il vise à la protection de la femme au regard tant des conséquences de la grossesse que de la condition de maternité. À ce titre, un tel congé peut être légitimement réservé à la mère, à l'exclusion de toute autre personne, compte tenu du fait que seule la mère peut se trouver sous des pressions indésirables de reprendre prématurément son travail » (points 25-26), EU:C:1984:273. Pour une application plus récente de ces principes, voir arrêt du 18 mars 2004, *Merino Gomez*, C-342/01, EU:C:2004:160, point 32 ; arrêt du 27 octobre 1998, *Boyle e.a.*, C-411/96, EU:C:1998:506, point 41 ; arrêt du 19 septembre 2013, *Betriu Montull*, C-5/12, EU:C:2013:571, point 62.

⁴⁶ Voir également à ce propos arrêt du 14 juillet 1994, *Webb / EMO Air Cargo*, C-32/93, EU:C:1994:300, point 24.

⁴⁷ Voir arrêt du 30 avril 1998, *Thibault*, C-136/95, EU:C:1998:178, point 24. Voir également arrêt du 18 mars 2014, *D.*, C-167/12, EU:C:2014:169, points 35-37 et 40-43, dans lequel la Cour a établi que la directive 92/85, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, doit être interprétée en ce sens que les États membres ne sont pas tenus d'accorder un congé de maternité au titre de l'article 8 de cette directive à une travailleuse, en sa qualité de mère commanditaire ayant eu un enfant grâce à une convention de mère porteuse, y compris lorsqu'elle est susceptible d'allaiter cet enfant après la naissance ou qu'elle l'allaitte effectivement.

⁴⁸ EU:C:1990:383, point 14.

⁴⁹ Voir également l'affaire *Mahlburg* (arrêt du 3 février 2000, C-207/98, EU:C:2000:64, points 27 et 30), dans laquelle la Cour a considéré que si l'imposition de restrictions aux conditions de travail des femmes enceintes (en l'occurrence dans un bloc opératoire dans le cas d'un poste d'infirmière) pouvait être admissible, celle-ci devait se limiter strictement aux tâches susceptibles de nuire à leur santé ou à celle de l'enfant à naître et ne justifiait pas, au cas d'espèce, le refus de l'employeur d'embaucher la requérante enceinte pour ce motif pour un poste à durée indéterminée.

30. Par ailleurs, s'agissant des licenciements abusifs des femmes enceintes qui résulteraient de leur état, dans l'arrêt *Handels*, prononcé également le 8 novembre 1990 (C-179/88)⁵⁰, la Cour a rappelé que l'absence à son poste de travail de la femme enceinte pendant un congé maternité ne saurait justifier son licenciement. Lorsque des troubles liés à l'état de grossesse apparaissent avant l'accouchement, la Cour confirme, sous la directive 76/207 (art. 2, paragraphe 1, et art. 5, paragraphe 1), qu'une protection spécifique doit être assurée au risque, dans la négative, de constituer là encore une discrimination fondée sur le sexe⁵¹.
31. La Cour a en outre été amenée à prendre en compte la situation des femmes enceintes ou allaitantes confrontées à des cas de discrimination en matière de rémunération. Dans l'arrêt *Høj Pedersen*, la Cour a établi qu'une législation nationale disposant qu'une femme enceinte, atteinte d'une incapacité de travail médicalement constatée trouvant son origine dans la grossesse, n'a pas droit au paiement de l'intégralité de son salaire mais au versement d'indemnités journalières par une collectivité locale, était en contrariété avec l'article 119 CE, la directive 75/117⁵² et la directive 92/85 (arrêt du 19 novembre 1998, C-66/96)⁵³.
32. La Cour a encore récemment précisé la portée de la protection de la santé des femmes enceintes dans l'arrêt *Otero Ramos*, dans lequel une femme allaitante s'était vue refuser par son employeur le bénéfice de la protection accordée aux femmes enceintes en vertu de l'article 8 de la directive 92/85, celle-ci protégeant les travailleuses allaitantes au même titre que les travailleuses enceintes ou accouchées. La Cour a en effet jugé que l'évaluation des risques présentés par son poste de travail n'avait pas été effectuée en

⁵⁰ EU:C:1990:384, point 13. Il en va de même dans le cas du non renouvellement d'un contrat à durée déterminée pour le même motif tiré de l'état de grossesse de la travailleuse (arrêt du 4 octobre 2001, *Jiménez Melgar*, C-438/99, EU:C:2001:509, point 47).

⁵¹ Voir arrêt du 30 juin 1998, *Brown*, C-394/96, EU:C:1998:331, point 24. Voir également l'affaire *Tele Danmark* (arrêt du 4 octobre 2001, C-109/00, EU:C:2001:513, points 34 et 39), dans laquelle la Cour a établi que les articles 5, paragraphe 1, de la directive 76/206, et 10 de la directive 92/85, s'opposent au licenciement d'une travailleuse pour cause de grossesse lorsqu'elle a été engagée pour une durée déterminée ; qu'elle a omis d'informer son employeur de son état de grossesse, alors même qu'elle en avait connaissance au moment de la conclusion dudit contrat de travail ; et que, en raison de cet état, elle ne sera pas en mesure de travailler pendant une grande partie de la durée dudit contrat

⁵² Directive 75/117, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins (JO L 45 du 19.2.1975, p. 19–20).

⁵³ EU:C:1998:549, points 32-37. Dans l'affaire *McKenna* (arrêt du 8 septembre 2005, C-191/03, EU:C:2005:513, points 31, 32 et 35), la Cour a cependant précisé que si un régime de congé de maladie qui traite de manière identique les travailleurs féminins souffrant d'une maladie liée à une grossesse et les autres travailleurs atteints d'une maladie étrangère à un état de grossesse relève bien du champ d'application de l'article 141 CE et de la directive 75/117, ces textes doivent être interprétés en ce sens que ne constitue pas, en outre, des discriminations fondées sur le sexe, une règle d'un régime de congé de maladie qui prévoit, à l'égard des travailleurs féminins absents antérieurement à un congé de maternité en raison d'une maladie liée à leur état de grossesse, comme à l'égard des travailleurs masculins absents par suite de toute autre maladie, une réduction de la rémunération, lorsque l'absence excède une certaine durée, à condition que, d'une part, le travailleur féminin soit traité de la même façon qu'un travailleur masculin absent pour cause de maladie et que, d'autre part, le montant des prestations versées ne soit pas minime au point de mettre en cause l'objectif de protection des travailleuses enceintes.

conformité avec les exigences de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 92/85, ce qui constituait une discrimination directe fondée sur le sexe en vertu de l'article 2, paragraphe 2, sous c), de la directive 2006/54 (voir arrêt du 19 octobre 2017, C-531/15)⁵⁴.

3.2. *Dérogations et mesures positives*

3.2.1. Dérogations

33. Des dérogations au principe d'égalité entre hommes et femmes sont cependant prévues par le droit de l'Union, pour des motifs strictement définis.

34. L'article 14, paragraphe 2, de la directive 2006/54/CE sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes (version refondue) dispose ainsi que :

« Les États membres peuvent prévoir, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris la formation qui y donne accès, qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature des activités professionnelles particulières concernées ou du cadre dans lequel elles se déroulent, une telle caractéristique constitue une exigence professionnelle véritable et déterminante, pour autant que son objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée ».

35. Certaines activités relèvent ainsi de cette dérogation tirée de l'exigence professionnelle essentielle, dans lesquelles une priorité aux représentants d'un sexe en particulier peut être envisagée. Dans l'affaire *Commission c. France* (arrêt du 30 juin 1988, C-318/86)⁵⁵, la Cour a considéré qu'il n'était pas illégal de réserver des emplois selon des conditions fondées sur le sexe pour le personnel des prisons, en favorisant un sexe plutôt qu'un autre, à la condition que cette exception ne se justifie que pour des activités pour lesquelles l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est déterminante (en l'occurrence au bénéfice des candidats masculins au regard de certaines tâches spécifiques de maintien de l'ordre dans ces établissements, y compris ceux dédiés aux femmes)⁵⁶.

36. Cette question s'est également posée concernant les emplois dans les forces armées⁵⁷. Dans l'affaire *Sirdar* (arrêt du 26 octobre 1999, C-273/97)⁵⁸, la Cour a ainsi reconnu que l'exclusion des femmes des unités combattantes spéciales (en l'occurrence des Royal

⁵⁴ EU:C:2017:789, points 55, 57-60, 65, 76.

⁵⁵ EU:C:1985:214, points 23-25.

⁵⁶ Inversement, dans l'affaire *Johnston* (arrêt du 15 mai 1986, C-222/84, EU:C:1986:206, points 28, 33-37), la Cour n'a pas admis que, dans le cas d'une femme policier travaillant en Irlande du Nord, le contrat de celle-ci ne soit pas renouvelé au seul motif que les femmes ne recevaient pas de formation au maniement des armes et que cela était susceptible de créer des risques supplémentaires d'attentats.

⁵⁷ Voir à ce propos le considérant (18) de la directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail : « La présente directive ne saurait, notamment, avoir pour effet d'astreindre les forces armées ainsi que les services de police, pénitentiaires ou de secours à embaucher ou à maintenir dans leur emploi des personnes ne possédant pas les capacités requises pour remplir l'ensemble des fonctions qu'elles peuvent être appelées à exercer au regard de l'objectif légitime de maintenir le caractère opérationnel de ces services. »

⁵⁸ EU:C:1999:523, points 23-32.

Marines britanniques) peut être justifiée, en vertu de ladite de l'article 2, paragraphe 2, de la directive 76/207, en raison de la nature et des conditions de l'exercice des activités en cause, en particulier de la règle de l'interopérabilité, justifiant que la composition de ces troupes demeure exclusivement masculine.

37. Cette exclusion ne peut cependant pas être trop vaste quant aux tâches et postes concernés⁵⁹. Ainsi, dans l'affaire *Kreil* (arrêt du 11 janvier 2000, C-285/98)⁶⁰, dans le cas d'une requérante ayant sollicité un poste d'ingénieur électricien dans les forces armées allemandes lui ayant été refusé au motif qu'elle ne pouvait porter les armes, la Cour a estimé que l'exclusion des forces armées était trop vaste étant donné qu'elle s'appliquait à la quasi-totalité des postes militaires, précisant que toute justification de l'exclusion aurait dû être plus étroitement liée aux fonctions généralement exécutées dans le cadre de ces postes particuliers. La Cour a précisé, par ailleurs, qu'aucune distinction ne pouvait être établie entre les hommes et les femmes au motif que ces dernières devaient être d'avantage protégées, à moins que la mesure en cause n'ait été adoptée en raison de facteurs spécifiques à la condition des femmes, tels que la nécessité de protéger les femmes pendant leur grossesse.
38. Certaines mesures spécifiques à l'embauche peuvent également trouver leur justification dans l'obligation faite aux hommes d'accomplir un service national : dans l'affaire *Schnorbus* (arrêt du 7 décembre 2000, C-79/99)⁶¹, la Cour a considéré que, en accordant aux candidats qui ont effectué un service militaire ou civil obligatoire une priorité d'admission au stage préparatoire à un emploi dans la fonction publique, des dispositions nationales peuvent révéler, par elles-mêmes, une discrimination indirecte dès lors que, en vertu du droit national applicable, les femmes ne sont pas soumises à l'obligation de service militaire et ne peuvent bénéficier de la priorité prévue par ces dispositions. La Cour observe que de telles dispositions, qui reposent, en l'espèce, sur la prise en considération du retard pris dans le déroulement de leurs études par les candidats qui ont été soumis à l'obligation de service militaire ou civil, présentent, toutefois, un caractère objectif et sont inspirées par le seul souci de contribuer à compenser les effets de ce retard, et qu'elles ne peuvent, dès lors, être considérées comme contraires au principe de l'égalité de traitement entre travailleurs féminins et travailleurs masculins.

3.2.2. Mesures positives

39. Une discrimination indirecte se produisant lorsqu'une même disposition est appliquée de manière uniforme à différentes personnes sans que les différences pertinentes entre ces personnes soient prises en considération, le droit de l'UE prévoit également que des

⁵⁹ Au sens de la directive 2006/54, dans le contexte des évolutions sociétales en cours à ce sujet, les États membres ne manquent pas de réexaminer périodiquement s'il y a lieu de maintenir les éventuelles restrictions en vigueur (article 31, paragraphe 3).

⁶⁰ EU:C:2000:2, points 15-19 et 27.

⁶¹ EU:C:2000:676, points 38, 44 et 45.

mesures spéciales de protection (mesures positives) - ce que l'on désigne communément par « discrimination positive » - puissent être adoptées dans le cadre professionnel⁶².

40. Dans l'affaire *Kalanke* (arrêt du 17 octobre 1995, C-450/93)⁶³, dans le cas d'une législation adoptée au niveau régional qui accordait une préférence aux candidats féminins à qualifications égales entre candidats de sexe différent, en cas de sous-représentation dans le secteur concerné (défini comme représentant moins de la moitié des effectifs en cause), la Cour a reconnu la possibilité de principe d'une discrimination positive tout en l'encadrant strictement. La Cour a d'abord considéré que si l'article 2, paragraphe 4, de la directive 76/207/CEE permettait l'adoption de mesures « discriminatoires selon leurs apparences » visant à éliminer ou à réduire les inégalités de fait pouvant exister entre hommes et femmes dans la réalité de la vie sociale, et que des mesures conférant aux femmes un avantage spécifique dans le domaine de l'emploi étaient admissibles, cet article devait faire l'objet d'une interprétation stricte. Elle a conclu qu'une législation qui garantissait une priorité absolue et inconditionnelle aux femmes irait au-delà de l'objectif consistant à éliminer les inégalités et serait disproportionné.
41. Dans l'affaire *Marschall* (arrêt du 11 novembre 1997, C-409/95)⁶⁴, dans le cas d'une législation donnant priorité aux femmes à l'embauche « à moins que des motifs tenant à la personne d'un candidat masculin ne fasse pencher la balance en sa faveur », la Cour a considéré, que cette législation, par la marge discrétionnaire qu'elle introduisait, n'était pas disproportionnée, à qualifications égales, au regard de l'objectif légitime consistant à éliminer les inégalités sur le lieu de travail. La Cour a encore considéré, dans l'affaire *Abrahamsson* (arrêt du 6 juillet 2000, C-407/98)⁶⁵, quelque temps après, qu'une législation à mi-chemin entre les législations concernées dans les affaires *Kalanke* et *Marschall* précitées revenait dans les faits à accorder automatiquement la priorité aux candidats appartenant au sexe sous représenté.
42. L'évolution jurisprudentielle est en cours et consiste donc, progressivement, à élargir le champ d'application des discriminations positives possibles, domaine qui n'échappe

⁶² Voir article 157, paragraphe 4, TFUE: « Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle. » ; voir également la directive 2006/54/CE sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes, article 3 (Mesures positives) : « Les États membres peuvent maintenir ou adopter des mesures au sens de l'article 141, paragraphe 4, du traité, pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle. »

⁶³ EU:C:1995:322, points 15-24.

⁶⁴ EU:C:1997:533, points 23-26 et 35. Voir également arrêt du 28 mars 2000, *Badeck e.a.*, C-158/97, EU:C:2000:163, points 22 et 23.

⁶⁵ EU:C:2000:367, points 53, 55-56, 58-59, 64-65.

cependant pas aux aléas de la casuistique et où la jurisprudence est encore, on le voit, relativement rare⁶⁶.

IV. Interdiction des discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre *Interdiction des discriminations fondées sur l'orientation sexuelle*

43. C'est principalement dans le champ de la politique sociale et de l'emploi, sous l'angle de la directive 2000/78/CE, que la Cour a été amenée, progressivement, à prendre en compte la situation particulière des personnes faisant l'objet de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, et notamment l'homosexualité⁶⁷.
44. Dans une affaire *Grant* (arrêt du 17 février 1998, C-249/96)⁶⁸, la Cour a constaté, par exemple, quant à l'octroi d'une réduction sur le prix des transports en faveur du partenaire de même sexe avec lequel un travailleur entretenait une relation stable, que, en l'état du droit au sein de la Communauté à l'époque, les relations stables entre deux personnes du même sexe n'étaient pas assimilées aux relations entre personnes mariées ou aux relations stables hors mariage entre personnes de sexe opposé, et par conséquent, qu'un employeur n'était pas tenu par le droit communautaire d'assimiler la situation d'une personne qui a une relation stable avec un partenaire de même sexe à celle d'une personne mariée ou qui a une relation stable hors mariage avec un partenaire de sexe opposé, la Cour constatant qu'il ne pouvait revenir qu'au législateur d'adopter, le cas échéant, des mesures susceptibles d'affecter cette situation⁶⁹.
45. La prise en compte de ces problématiques est relativement récente, la Cour ayant longtemps été tenue, en matière d'octroi de prestations sociales liées à l'exercice d'une profession au bénéfice des seules personnes mariées, aux définitions strictes reconnues en matière de mariage dans les législations nationales. Dans le cas d'un couple homosexuel ayant conclu un partenariat de vie (arrêt du 1^{er} avril 2008, *Maruko*, C-267/06)⁷⁰, le conjoint survivant s'était vu refusé une pension de survie après le décès de l'affilié par l'organisme de prévoyance concerné au motif que l'intéressé n'était pas marié au défunt. La Cour a considéré que les partenaires de vie et les époux étaient dans des situations

⁶⁶ Pour un commentaire des arrêts *Marschall* et *Kalanke*, voir C. BARNARD, *L'égalité des sexes dans l'Union européenne : un bilan*, L'Union Européenne et les droits de l'homme. 2001, 233-235.

⁶⁷ Au sujet des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexuées (LGBTI), voir *Sur la protection contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et les caractéristiques sexuelles dans l'UE : analyse juridique comparative*, mise à jour 2015, Agence Européenne des Droits Fondamentaux (FRA), disponible sur : <http://fra.europa.eu/fr/publication/2017/protection-contre-la-discrimination-fondee-sur-lorientation-sexuelle-lidentite-de>

⁶⁸ EU:C:1998:63, points 27-36 et 50.

⁶⁹ Dans le même ordre d'idée, dans les affaires de fonction publique européenne dont le Tribunal de la fonction publique était saisi à la fin des années 90, celui-ci justifiait la non-attribution d'une allocation de foyer au partenaire du fonctionnaire du même sexe en se référant à la notion de mariage comme une union exclusivement entre personnes de sexe différent, l'assimilation au mariage du partenariat enregistré dans un nombre limité d'États Membres à l'époque ne justifiant pas d'inclure, par la voie d'une simple interprétation, dans la notion statutaire de « fonctionnaire marié » des personnes soumises à un régime de droit distinct du mariage, les situations n'étant pas considérées comme comparables aux fins de l'application du Statut (voir arrêt du 31 mai 2001, *D et Suède c. Conseil*, C-122/99 P et C-125/99 P, EU:C:2001:304, points 34-39 ; voir également arrêt du 28 janvier 1999, *D c. Conseil*, T-264/97, EU:T:1999:13, points 26, 29 et 30).

⁷⁰ EU:C:2008:179, points 69-72

comparables, le droit allemand, par l'institution du « partenariat de vie », ayant créé des droits et responsabilités identiques à la charge des intéressés que ceux existants entre époux. La Cour a conclu que le refus de verser ladite pension donnait lieu à un traitement moins favorable constitutif d'une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, les partenaires étant dans l'impossibilité de se marier, ce qui était indissociable de leur orientation sexuelle⁷¹.

46. Cette approche a été reprise dans l'affaire *Hay* (arrêt du 12 décembre 2013, C-267/12),⁷², dans laquelle la Cour a considéré, lorsque le mariage est interdit pour les couples homosexuels, qu'un travailleur ayant conclu un PACS de droit français avec un partenaire de même sexe devait se voir accorder les mêmes avantages (congé spécial et prime salariale) que ceux dont bénéficiaient ses collègues à l'occasion de leur mariage⁷³. Le principe étant posé et l'évolution en marche, la Cour ne manque cependant pas de s'assurer que l'union libre entre personnes de même sexe est légalement reconnue dans le droit national concerné⁷⁴.
47. Dans son arrêt *Léger* (arrêt du 29 avril 2015, C-528/13)⁷⁵, c'est dans le domaine de la santé publique que la Cour a été amenée à se prononcer sur un arrêté français⁷⁶ susceptible d'être discriminatoire à l'égard des hommes ayant des rapports sexuels avec d'autres hommes en excluant ceux-ci de manière permanente du don du sang. Elle a d'abord indiqué qu'il revenait au juge national de déterminer si un risque élevé de contracter des maladies infectieuses graves transmissibles par le sang, au sens de la directive 2004/33⁷⁷, existait du fait de donneurs masculins ayant des rapports sexuels avec d'autres hommes. La Cour a ensuite constaté, dans cette hypothèse, en s'appuyant sur les articles 20 et 21 de la charte des droits fondamentaux, que du fait dudit critère de contre-indication permanente en fonction de l'orientation sexuelle des donneurs

⁷¹ La Cour a suivi le même raisonnement dans l'affaire *Römer* (arrêt du 10 mai 2011, *Römer*, C-147/08, EU:C:2011:286, point 52), dans laquelle elle a considéré que, dans le cas d'un partenariat enregistré, afin d'avoir droit à la pension dont bénéficient les personnes mariées, la situation du partenaire enregistré doit être comparable, et non pas identique, en fait et en droit à une personne mariée.

⁷² EU:C:2013:823 points 44-47.

⁷³ En matière de preuve de la discrimination à l'embauche fondée sur l'orientation sexuelle, pour un exemple récent de reconnaissance possible d'une présomption de l'existence d'une discrimination fondée sur ce motif, voir arrêt du 25 avril 2013, *Asociația Accept*, C-81/12, EU:C:2013:275, points 48-50, 53 et 56-59.

⁷⁴ Dans l'affaire *David. L. Parris* (arrêt du 24 novembre 2016, C-443/15, EU:C:2016:897, points 59-62), concernant à nouveau un cas de refus d'octroi d'une pension de survie, la Cour a rappelé que le droit de l'Union, et notamment la directive 2000/78, n'obligeait pas l'État membre concerné à prévoir, avant l'entrée en vigueur de la loi sur les partenariats civils en Irlande, le mariage, ou toute autre forme d'union civile, aux couples homosexuels, ou toute autre mesure transitoire en matière de prévoyance, de sorte qu'une réglementation subordonnant le bénéfice de ladite prestation à une condition d'âge minimum du partenaire du même sexe ne constituait pas une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

⁷⁵ EU:C:2015:288, points 42-68.

⁷⁶ Mettant en œuvre la directive 2004/33/CE de la Commission, du 22 mars 2004 (art. 4 et annexe III) portant application de la directive 2002/98/CE du Parlement européen et du Conseil concernant certaines exigences techniques relatives au sang et aux composants sanguins (JO L 33 du 8.2.2003, p. 30-40).

⁷⁷ JO L 91 du 30.3.2004, p. 25-39

masculins, ces derniers subissaient un traitement moins favorable que les personnes hétérosexuelles masculines. Elle s'est ensuite interrogée sur la question de savoir si ladite contre-indication au don de sang pouvait néanmoins être justifiée au regard des conditions posées par l'article 52, paragraphe 1, de la Charte. Constatant que la mesure respectait le contenu essentiel du principe de non-discrimination et répondait à l'objectif d'intérêt général d'assurer un niveau élevé de protection de la santé humaine, par la réduction du risque minimum de transmission d'une maladie infectieuse, c'est finalement sous l'angle de la proportionnalité que la Cour a examiné la question, invitant la juridiction nationale à vérifier si n'existaient pas des techniques efficaces de détection du VIH moins contraignantes que l'exclusion permanente en cause, et notamment si le questionnaire et l'entretien individuel avec un professionnel du secteur médical prévus ne pouvaient pas permettre d'identifier plus précisément les comportements présentant un risque pour la santé des receveurs. L'apport de cette jurisprudence à la matière n'est donc pas négligeable, mais il doit être relativisé à la mesure de la spécificité du cas.

48. Enfin, la Cour s'est également prononcée dans un récent arrêt *Coman* (arrêt du 5 juin 2018, C-673/16)⁷⁸ sur la notion de « conjoint » d'un citoyen de l'Union. En l'espèce un ressortissant américain marié en Belgique avec un citoyen roumain, souhaitait bénéficier d'un droit de séjour dérivé en Roumanie, aux termes de la directive 2004/38, concernant le droit des citoyens de l'Union et des membres de leurs familles de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres⁷⁹. La Cour a ainsi établi que la notion de « conjoint » désigne toute personne unie à une autre par les liens du mariage, sans aucune distinction de genre, de sorte qu'elle est susceptible d'inclure les conjoints de même sexe. Si elle n'a pas remis en question la compétence des États Membres s'agissant de l'état des personnes, chaque État demeurant libre de prévoir ou non le mariage pour les personnes de même sexe, elle a néanmoins considéré que le refus par un État d'octroyer un droit de séjour dérivé au conjoint de même sexe d'un citoyen de l'Union était susceptible d'entraver la liberté de circuler et de séjourner librement de ce dernier. En outre la Cour a déterminé que l'obligation pour un État Membre de garantir un droit de séjour dérivé au conjoint de même sexe, n'imposait pas à ce dernier de prévoir l'institution du mariage entre personnes de même sexe dans son droit national et que dès lors, une telle obligation de reconnaissance aux seules fins de l'octroi d'un droit de séjour dérivé à un ressortissant d'un État tiers ne méconnaît pas l'identité nationale ni ne menace l'ordre public de l'État membre concerné.

4.2. Protection contre les persécutions fondées sur l'orientation sexuelle

49. La crainte d'une persécution du fait de l'orientation sexuelle peut aussi être prise en compte par les autorités des États Membres dans le cadre de l'examen des demandes d'asile et de protection internationale sous la directive 2004/83/CE du 29 avril 2004. Dans les affaires jointes *A, B et C* (arrêt du 2 décembre 2014, affaires jointes C-148/13 à C-

⁷⁸ EU:C:2018:385, points 34-40 et 44-46.

⁷⁹ JO L 158 du 30.4.2004, p. 77-123

150/13)⁸⁰, la Cour a rappelé, entre autres, que les autorités compétentes des États Membres chargées de l'examen d'une demande d'asile fondée sur une crainte de persécution en raison de l'orientation sexuelle du demandeur ne sont pas tenues de considérer sa prétendue orientation comme un fait établi sur la seule base de ses déclarations. Bien qu'il appartienne au demandeur d'asile d'identifier cette orientation, qui constitue un élément relevant de sa sphère personnelle, les demandes d'octroi du statut de réfugié motivées par une telle crainte de persécution peuvent en effet faire l'objet d'un processus d'évaluation, prévu à l'article 4 de ladite directive. La Cour a cependant précisé dans ce cas que les modalités d'appréciation desdites déclarations doivent notamment être conformes aux droits fondamentaux garantis par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, tels que le droit au respect de la dignité humaine, consacré à l'article 1er de la Charte, ainsi que le droit au respect de la vie privée et familiale, garanti par l'article 7 de celle-ci.

50. Dans une affaire *F* (arrêt du 25 janvier 2018, C-473/16)⁸¹, la Cour a été amenée à préciser que l'article 4 de la directive 2011/95, ainsi que l'article 7 de la charte des droits fondamentaux, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à la réalisation et à l'utilisation, en vue d'apprécier la réalité de l'orientation sexuelle alléguée d'un demandeur de protection internationale, d'une expertise psychologique, qui a pour objet, sur la base de tests projectifs de la personnalité, de fournir une image de l'orientation sexuelle d'un demandeur de protection internationale. Le caractère approprié d'une telle expertise ne peut être admis que si celle-ci est fondée sur des méthodes et des principes suffisamment fiables au regard des normes admises par la communauté scientifique internationale. La Cour a en outre établi que l'incidence d'une telle expertise sur la vie privée du demandeur de protection internationale apparaît démesurée par rapport au but visé, dès lors que la gravité de l'ingérence dans le droit au respect de la vie privée qu'elle constitue ne saurait être considérée comme proportionnée à l'utilité que celle-ci pourrait éventuellement présenter pour l'évaluation des faits et des circonstances prévue à l'article 4 de la directive 2011/95.

4.3. Interdiction des discriminations fondées sur l'identité de genre

51. On ne saurait conclure cet exposé sans dire quelques mots sur la lutte contre les discriminations fondées sur l'identité sexuelle et mentionner les arrêts les plus pertinents de la Cour en la matière.
52. La Cour avait jugé au sujet de la directive 76/207, remplacée par la directive 2006/54, que : « la directive a également vocation à s'appliquer aux discriminations qui trouvent leur origine, comme en l'espèce, dans la conversion sexuelle de l'intéressée » (arrêt du 30 avril 1996, *P. c. S. et Cornwall City Council*, C-13/94)⁸².

⁸⁰ EU:C:2014:2406, points 49-53.

⁸¹ EU:C:2018:36, points 51, 53, 54, 57-59 et 71.

⁸² EU:C:1996:170, points 20-24

53. La directive 2006/54 a vocation à s'appliquer aux cas de discriminations contre les personnes transgenres, néanmoins la Cour de justice n'inclut dans ce groupe que les personnes ayant l'intention de subir ou ayant subi une conversion sexuelle, c'est-à-dire toute personne dont le changement de sexe a été effectué, est en cours ou projeté. On citera également la directive 2012/29/UE du 25 octobre 2012, qui établit des normes minimales concernant les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité et remplaçant la décision-cadre 2001/220/JAI du Conseil. Cette directive interdit explicitement la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre⁸³.
54. Dans la jurisprudence, il est admis, depuis l'arrêt *P. c. S. et Cornwall City Council*, que l'interdiction de discrimination sur la base du sexe, au titre de la directive 76/207⁸⁴, s'étendait aussi à la discrimination exercée contre les personnes ayant l'intention, ou ayant subi, une conversion sexuelle, et qu'un licenciement fondé sur ce motif est constitutif d'un traitement défavorable et discriminatoire⁸⁵.
55. Dans l'affaire *K.B.* (arrêt du 7 janvier 2004, C-117/01)⁸⁶, dans le cas d'un refus de pension de veuf à un partenaire transsexuel, la Cour a rappelé que si l'article 141 CE s'opposait, en principe, à une législation, également contraire à la CEDH, empêchant un couple hétérosexuel, dont l'un des partenaires avait procédé à une opération médicale de changement de sexe, de remplir la condition de mariage nécessaire pour que l'un d'entre eux puisse bénéficier d'un élément de rémunération de l'autre, il revenait cependant au juge national de vérifier si les conditions de la reconnaissance juridique du changement de sexe d'une personne étaient remplies sous ledit droit national aux fins de déterminer l'existence d'une éventuelle discrimination.⁸⁷

⁸³ A la différence, par exemple, de la décision-cadre 2008/913/JAI sur la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal.

⁸⁴ Directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre 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.

⁸⁵ La Cour a suivi le même raisonnement que la Cour EDH dans son arrêt *B c. France* (arrêt du 25 mars 1992, requête n°13343/87) dans lequel elle avait établi que le refus d'un État membre de changer le sexe d'une personne sur son certificat de naissance constituait une violation de l'article 8 de la CEDH relatif à la vie privée. Dans l'affaire *Christine Goodwin c. Royaume-Uni* (arrêt du 11 juillet 2002, requête n°28957/95), la Cour de Strasbourg a également jugé que l'article 12 de la Convention était violé dès lors qu'il était impossible pour une personne ayant changé de sexe de se marier avec une personne de sexe différent. En revanche, dans une affaire *Hämäläinen c. Finlande* (arrêt du 16 juillet 2014, requête n° 37359/09), où la requérante, ressortissante finlandaise ayant changé de sexe, se plaignait de ne pas pouvoir obtenir la reconnaissance de son nouveau sexe, sans avoir à transformer son mariage en partenariat enregistré, celui-ci n'offrant pas les mêmes avantages qu'un mariage, dans la mesure où le droit finlandais à cette époque n'autorisait pas le mariage entre personne de même sexe, la Cour EDH a établi que la Convention n'était pas violée, considérant que celle-ci n'impose pas aux États Membres d'ouvrir le mariage aux personnes de même sexe et que le partenariat enregistré offrait un juste compromis entre les intérêts concurrents de la requérante et de l'État Membre.

⁸⁶ EU:C:2004:7, points 33-36.

⁸⁷ Au sujet de l'arrêt *K.B.*, voir S. GERVASONI, *Principe d'égalité et principe de non-discrimination : quelques considérations tirées de la jurisprudence de la Cour de Justice*, Septièmes journées d'études du Pôle européen Jean Monnet.

56. Toujours en matière de droit à pension, la Cour a précisé, dans l'affaire *Richards* (arrêt du 27 avril 2006, C-423/04)⁸⁸, que la directive 79/7⁸⁹ ayant aussi vocation à s'appliquer aux discriminations qui trouvent leur origine dans le changement de sexe des intéressés, celle-ci (art 4, paragraphe 1) s'opposait à une législation refusant le bénéfice d'une pension de retraite à une personne passée, conformément aux conditions déterminées par le droit national, du sexe masculin au sexe féminin au motif qu'elle n'avait pas atteint l'âge requis pour les hommes, alors que cette même personne aurait eu droit plus tôt à une telle pension si elle avait été considérée comme étant une femme selon le droit national.
57. De même, dans une récente affaire *MB* (arrêt du 26 juin 2018, C-451/16)⁹⁰, la Cour a en outre établi qu'une réglementation nationale subordonnant l'accès, d'une personne ayant changé de sexe, à une pension de retraite à compter de l'âge légal de départ à la retraite des personnes du sexe qu'elle a acquis, notamment, à l'annulation du mariage éventuellement conclu antérieurement à ce changement, était susceptible de constituer une discrimination directe au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 79/7, dans la mesure où cette condition d'annulation du mariage ne s'applique pas aux personnes ayant conservé leur sexe de naissance et étant mariées, qui peuvent dès lors bénéficier de la pension de retraite à compter de l'âge légal de départ à la retraite des personnes appartenant à ce sexe, indépendamment de leur état matrimonial⁹¹.

*

V. Conclusion

58. Sur la base de cet aperçu de la jurisprudence, nous pouvons constater, en guise de conclusion, que le droit de l'Union en matière de lutte contre les discriminations fondées

2010, p. 100 ; N. BAMFORTH, *Discrimination on the grounds of sexual orientation and gender identity*, Research handbook on EU labour law. 2016, p. 511-513.

⁸⁸ EU:C:2006:256, points 24, 38.

⁸⁹ Directive 79/7/CEE du Conseil, du 19 décembre 1978, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale.

⁹⁰ EU:C:2018:492, points 29-38 et 48-53

⁹¹ Au sujet de l'identité de genre, voir A. TRYPHONIDOU, *Discrimination on the grounds of sexual orientation and gender identity*, General principles of law. 2017, p. 365-394.

sur le sexe se fait le relais des évolutions sociétales. Le droit de l'UE a d'abord développé des standards relatifs à la protection des femmes au travail avant d'élargir considérablement le champ de cette protection. La Cour s'est ainsi attachée à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes quant à leur rétribution et aux avantages sociaux qu'ils perçoivent. La protection des femmes enceintes et allaitantes a également fait l'objet d'une jurisprudence abondante.

59. Comme nous l'avons exposé, la Cour s'emploie désormais à assurer le respect du principe de non-discrimination au profit des personnes homosexuelles et transgenres. En ce sens, à l'instar de l'agence européenne des droits fondamentaux, nous constatons que bien que le droit de l'UE n'oblige pas les États Membres à étendre l'institution du partenariat enregistré aux couples de même sexe ou à autoriser le mariage entre personnes du même sexe, la protection contre les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle progresse parallèlement et que des prestations sociales sont de plus en plus souvent accordées au partenaire, aidée en cela par la jurisprudence de la Cour, ainsi que, bien évidemment, par celle de la Cour EDH.
60. A la lumière de ce qui précède, et compte tenu de la position centrale de cette protection dans la consolidation des valeurs communes européennes, l'interprétation par la Cour des instruments du droit de l'Union en vigueur en la matière sera, à n'en pas douter, de nouveau sollicitée ces prochaines années au regard des évolutions en cours.