



[Pagina iniziale](#) > [Formulario di ricerca](#) > [Elenco dei risultati](#) > **Documenti**



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2019:523

ARRÊT DE LA COUR (troisième chambre)

20 juin 2019 (*)

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Directive 2006/54/CE – Égalité de traitement entre hommes et femmes – Accès à l’emploi et conditions de travail – Article 24 – Protection contre les mesures de rétorsion – Rejet d’une candidate à l’emploi en raison de sa grossesse – Travailleur intervenu en faveur de cette candidate – Licenciement du travailleur »

Dans l’affaire C-404/18,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par l’arbeidsrechtbank Antwerpen (Belgique), par décision du 23 mai 2018, parvenue à la Cour le 19 juin 2018, dans la procédure

Jamina Hakelbracht,

Tine Vandenbon,

Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen,

contre

WTG Retail BVBA,

LA COUR (troisième chambre),

composée de M^{me} A. Prechal (rapporteuse), présidente de chambre, MM. F. Biltgen, J. Malenovský, C. G. Fernlund et M^{me} L. S. Rossi, juges,

avocat général : M. G. Pitruzzella,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

- pour M^{mes} Hakelbracht et Vandenbon ainsi que pour l'Institut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, par M^{es} L. Vandenplas, et V. Petry, advocaten,
- pour WTG Retail BVBA, par M^e T. De Meester, advocaat,
- pour la Commission européenne, par M. H. Kranenborg et M^{me} A. Szmytkowska, en qualité d'agents,

vu la décision prise, l'avocat général entendu, de juger l'affaire sans conclusions,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 24 de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, 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 (JO 2006, L 204, p. 23).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M^{mes} Jamina Hakelbracht et Tine Vandenbon ainsi que l'Institut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes) (ci-après l'« Institut ») à WTG Retail BVBA au sujet de l'octroi d'une indemnisation à M^{me} Vandenbon en conséquence de son licenciement.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

3 Les considérants 23, 29 et 32 de la directive 2006/54 énoncent :

« (23) Il ressort clairement de la jurisprudence de la Cour de justice qu'un traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité infligé à une femme constitue une discrimination directe fondée sur le sexe. Un tel traitement devrait donc expressément être couvert par la présente directive.

[...]

(29) La mise en place de procédures judiciaires ou administratives adéquates pour faire respecter les obligations imposées par la présente directive est essentielle à la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement.

[...]

(32) En raison de la nature fondamentale du droit à une protection juridique effective, il convient de veiller à ce que les travailleurs continuent à bénéficier d'une telle protection même après la cessation de la relation donnant lieu à une violation présumée du principe de l'égalité de traitement. Un travailleur défendant une personne protégée par la présente directive ou témoignant en sa faveur devrait avoir droit à la même protection. »

4 L'article 1^{er} de cette directive, intitulé « Objet », est ainsi libellé :

« La présente directive vise à garantir 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.

À cette fin, elle contient des dispositions destinées à mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne :

- a) l'accès à l'emploi, y compris la promotion, et à la formation professionnelle ;
- b) les conditions de travail, y compris les rémunérations ;
- c) les régimes professionnels de sécurité sociale.

Elle comprend également des dispositions visant à faire en sorte que la mise en œuvre de ce principe soit rendue plus effective par l'établissement de procédures appropriées. »

5 Conformément à l'article 2, paragraphe 2, sous c), de ladite directive :

« Aux fins de la présente directive, la discrimination inclut :

[...]

c) tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité au sens de la directive 92/85/CEE [du Conseil, du 19 octobre 1992, 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 (JO 1992, L 348, p. 1)]. »

6 L'article 14 de la même directive, intitulé « Interdiction de toute discrimination », dispose :

« 1. Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est proscrite dans les secteurs public ou privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne :

a) les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion ;

[...] ».

7 L'article 17 de la directive 2006/54, intitulé « Défense des droits », prévoit, à son paragraphe 1 :

« Les États membres veillent à ce que, après un recours éventuel à d'autres instances compétentes, y compris, lorsqu'ils l'estiment approprié, à des procédures de conciliation, des procédures judiciaires visant à faire respecter les obligations découlant de la présente directive soient accessibles à toutes les personnes qui s'estiment lésées par la non-application à leur égard du principe de l'égalité de traitement, même après que les relations dans lesquelles la discrimination est présumée s'être produite ont cessé. »

8 L'article 24 de cette directive, intitulé « Protection contre les rétorsions », dispose :

« Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires prévues par la législation et/ou les pratiques nationales, pour protéger les travailleurs, y compris leurs

représentants, contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement. »

Le droit belge

9 L'article 22 de la wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (loi tendant à lutter contre la discrimination entre femmes et hommes), du 10 mai 2007 (*Belgisch Staatsblad*, 10 mai 2007, p. 29031) (ci-après la « loi genre »), est libellé comme suit :

« 1. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi survenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciable s'entend notamment de la rupture de la relation de travail, de la modification unilatérale des conditions de travail ou de la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation de travail.

3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par plainte :

- une plainte motivée introduite par la personne concernée au niveau de l'entreprise ou du service qui l'occupe, conformément aux procédures en vigueur ;
- une plainte motivée introduite par la direction générale contrôle des lois sociales du service public fédéral emploi, travail et concertation sociale, au bénéfice de la personne concernée, à l'encontre de l'entreprise ou du service qui l'occupe ;
- – une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par l'Institut auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe ;
- une action en justice introduite par la personne concernée ;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par l'Institut ou un groupement d'intérêts.

La plainte motivée visée au premier alinéa, premier à troisième tirets, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

[...]

9. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin par le fait que, dans le cadre de l'instruction de la plainte visée au paragraphe 3, elles font connaître, à la personne auprès de qui la plainte a été introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice ;

[...] »

Le litige au principal et la question préjudicielle

10 M^{me} Vandenbon était employée par WTG Retail en tant que gérante d'un des magasins de vêtements exploités par cette entreprise. En cette qualité, M^{me} Vandenbon a, le 24 juin 2015, fait passer un entretien d'embauche à M^{me} Hakelbracht pour un poste de vendeuse à pourvoir à partir du 1^{er} août 2015. Lors de cet entretien, M^{me} Hakelbracht a indiqué être enceinte de trois mois.

11 Le 5 juillet 2015, M^{me} Vandenbon a informé WTG Retail qu'elle avait trouvé une candidate appropriée en la personne de M^{me} Hakelbracht. Toutefois, la responsable des ressources humaines de cette entreprise lui a fait savoir, par courrier électronique du 6 juillet 2015, ne pas vouloir engager M^{me} Hakelbracht en raison de sa grossesse.

12 Par courrier électronique du 7 juillet 2015, M^{me} Vandenbon a signalé à WTG Retail qu'un tel refus d'embauche pour cause de grossesse était interdit par la loi. Néanmoins, le 12 août 2015, elle a appris que WTG Retail confirmait le refus de recruter M^{me} Hakelbracht pour la même raison.

13 Le même jour, M^{me} Vandenbon a informé M^{me} Hakelbracht que sa candidature n'avait pas été retenue en raison de sa grossesse.

14 M^{me} Hakelbracht a ensuite contacté WTG Retail au sujet de son non-engagement, lui indiquant qu'elle envisageait de déposer plainte contre cette entreprise auprès de l'Institut. WTG Retail n'ayant pas, par la suite, modifié sa position, M^{me} Hakelbracht a déposé plainte, et en a informé cette entreprise le 26 septembre 2015.

15 Le 5 octobre 2015, M^{me} Vandenbon a eu un entretien avec la responsable de WTG Retail relatif au non-engagement de M^{me} Hakelbracht, lors duquel elle s'est vu reprocher être la cause de la plainte déposée par cette dernière.

16 Le 12 novembre 2015, l'Institut a informé WTG Retail de la réception de la plainte de M^{me} Hakelbracht. Par courrier électronique envoyé à l'Institut le 11 décembre 2015, cette entreprise a contesté formellement avoir refusé d'engager M^{me} Hakelbracht en raison de sa grossesse.

17 Le 6 avril 2016, WTG Retail a résilié le contrat de travail de M^{me} Vandenbon. Le 13 avril 2016, cette dernière a déposé plainte auprès de l'Institut. Ayant été interrogée par M^{me} Vandenbon sur les motifs de son licenciement, WTG Retail les lui a communiqués de manière circonstanciée par courrier du 10 juin 2016. Ces motifs comprenaient, notamment, l'exécution incorrecte des tâches confiées, le non-respect des consignes de sécurité, l'entretien insuffisant du magasin et un manque d'ordre. Le syndicat auquel était affiliée M^{me} Vandenbon a contesté lesdits motifs.

18 Tant M^{me} Hakelbracht que M^{me} Vandenbon ont mis en demeure WTG Retail, par lettre du 10 octobre 2016, de leur verser à chacune une indemnité forfaitaire d'un montant correspondant à six mois de salaire. À défaut d'avoir pu conclure un accord sur ce point, elles ont demandé à l'arbeidsrechtbank Antwerpen (tribunal du travail d'Anvers, Belgique) de condamner cette entreprise au paiement de cette indemnité.

19 Ainsi qu'il ressort de la décision de renvoi, il est constant dans l'affaire au principal que M^{me} Hakelbracht a effectivement été victime d'une discrimination directe fondée sur le sexe, raison pour laquelle la juridiction de renvoi lui a accordé une indemnisation à ce titre.

20 S'agissant de la demande de M^{me} Vandenbon, seule pertinente dans le cadre du présent renvoi, M^{me} Vandenbon entend se prévaloir de la protection contre les mesures de rétorsion,

garantie à l'article 22, paragraphe 9, de la loi genre, en faisant valoir être intervenue en tant que témoin dans l'instruction de la plainte introduite par M^{me} Hakelbracht. Or, selon la juridiction de renvoi, les conditions de la définition légale exigées à cet effet ne seraient pas remplies, en l'occurrence, étant donné que M^{me} Vandenbon ne peut présenter aucun document daté et signé relatif à son témoignage.

21 La juridiction de renvoi se demande, toutefois, si la protection prévue à l'article 22, paragraphe 2, de la loi genre n'est pas plus restreinte que celle instaurée à l'article 24 de la directive 2006/54, dans la mesure où cette protection ne devrait, selon elle, pas être limitée aux seuls témoins officiels, mais devrait également s'étendre aux personnes qui défendent ou soutiennent la personne ayant introduit une plainte pour discrimination fondée sur le sexe.

22 Dans ces circonstances, l'arbeidsrechtbank Antwerpen (tribunal du travail d'Anvers) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :

« Le droit de l'Union et, plus précisément, l'article 24 de la directive [2006/54], doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une législation nationale en vertu de laquelle la protection contre les rétorsions prévue en faveur des personnes agissant comme témoin est exclusivement accordée aux personnes qui, dans le cadre de l'instruction d'une plainte, font connaître à la personne auprès de qui la plainte a été introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte, ainsi qu'aux personnes qui interviennent en tant que témoins en justice ? »

Sur la question préjudicielle

23 Par sa question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 24 de la directive 2006/54 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, en vertu de laquelle, dans une situation où une personne s'estimant victime d'une discrimination fondée sur le sexe a déposé plainte, un travailleur l'ayant soutenue dans ce contexte est protégé contre les mesures de rétorsion prises par l'employeur seulement s'il est intervenu en qualité de témoin dans le cadre de l'instruction de cette plainte et que son témoignage répond à des exigences formelles prévues par ladite réglementation.

24 À titre liminaire, il convient de relever, d'une part, que, ainsi qu'il ressort de la décision de renvoi, WTG Retail a licencié M^{me} Vandenbon presque neuf mois après que celle-ci s'était opposée au refus de cette entreprise d'engager M^{me} Hakelbracht, refus motivé par la grossesse de cette dernière. Si WTG Retail affirme avoir procédé à ce licenciement pour des raisons objectives n'ayant aucun lien avec cette opposition, la juridiction de renvoi apparaît néanmoins partir de la prémisse contraire.

25 D'autre part, le fait de ne pas retenir une candidate au motif qu'elle est enceinte doit être considéré comme étant un traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse, lequel constitue, conformément à l'article 2, paragraphe 2, sous c), de la directive 2006/54, une discrimination directe fondée sur le sexe, ainsi que le souligne, en outre, le considérant 23 de cette directive.

26 S'agissant de la protection instaurée par le législateur de l'Union à l'article 24 de la directive 2006/54, il y a lieu de rappeler que cette disposition impose aux États membres d'adopter les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs, y compris les représentants de ces derniers,

contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable auquel se serait livré l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

27 Il résulte des termes mêmes dudit article 24 que la catégorie de travailleurs pouvant bénéficier de la protection qui y est prévue doit être entendue de manière large et comprend tous les travailleurs susceptibles de faire l'objet de mesures de rétorsion prises par l'employeur en réaction à une plainte déposée au titre d'une discrimination fondée sur le sexe, sans que cette catégorie soit par ailleurs délimitée.

28 Ainsi, il résulte du libellé de l'article 24 de la directive 2006/54 que celui-ci ne limite pas la protection aux seuls travailleurs qui ont déposé plainte ou à leurs représentants, ni à ceux qui respectent certaines exigences formelles conditionnant la reconnaissance d'un certain statut, comme celui de témoin, telles que celles prévues par la loi genre en cause au principal.

29 Il convient, en outre, d'observer que, conformément au considérant 32 de la directive 2006/54, « un travailleur défendant une personne protégée par [cette] directive ou témoignant en sa faveur devrait avoir droit à la même protection » que la personne protégée, même après la cessation de la relation de travail. Ce considérant confirme, dès lors, que ladite directive vise à circonscrire la catégorie de travailleurs, autres que la personne discriminée, devant pouvoir bénéficier de la protection contre les rétorsions, non pas à partir de critères formels, mais sur la base du rôle que ces travailleurs ont pu jouer au bénéfice de la personne protégée et qui a pu conduire l'employeur concerné à prendre des mesures défavorables à leur rencontre.

30 Une telle interprétation large de l'article 24 de la directive 2006/54 est, par ailleurs, corroborée par l'objectif de celle-ci, lequel consiste à garantir la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, en ce qui concerne, notamment, l'accès à l'emploi, ainsi qu'il résulte de l'article 1^{er} de ladite directive.

31 À cet égard, il convient de préciser que la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement, telle que poursuivie par la directive 2006/54, requiert, comme le met en exergue le considérant 29 de cette directive, la mise en place de procédures judiciaires ou administratives adéquates pour faire respecter les obligations prévues par cette directive. L'article 17, paragraphe 1, de ladite directive, prescrit à cet égard que de telles procédures doivent être accessibles à toutes les personnes qui s'estiment lésées par la non-application à leur égard du principe de l'égalité de traitement.

32 Cette dernière disposition constitue une expression spécifique, dans le contexte de la même directive, du principe de protection juridictionnelle effective, qui découle des traditions constitutionnelles communes aux États membres et qui a été consacré aux articles 6 et 13 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950 (voir, en ce sens, arrêt du 22 septembre 1998, Coote, C-185/97, EU:C:1998:424, point 21), ce principe ayant, désormais, été réaffirmé à l'article 47 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

33 S'agissant de la 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 (JO 1976, L 39, p. 40), laquelle a précédé la directive 2006/54, la Cour a déjà jugé que le principe d'un contrôle juridictionnel effectif serait privé de l'essentiel de son efficacité si la protection qu'il confère n'incluait pas les mesures qu'un employeur pourrait être amené à prendre en réaction à une

action en justice engagée par un salarié en vue d'assurer le respect du principe de l'égalité de traitement. En effet, la crainte de pareilles mesures contre lesquelles aucun recours juridictionnel ne serait ouvert risquerait de dissuader les travailleurs s'estimant lésés par une discrimination de faire valoir leurs droits par voie juridictionnelle et, partant, serait de nature à compromettre gravement la réalisation de l'objectif poursuivi par la directive (arrêt du 22 septembre 1998, Coote, C-185/97, EU:C:1998:424, point 24).

34 De manière analogue, l'effectivité de la protection exigée par la directive 2006/54 contre la discrimination fondée sur le sexe ne serait pas assurée si celle-ci ne couvrait pas les mesures qu'un employeur pourrait être amené à prendre à l'encontre de travailleurs ayant, de manière formelle ou informelle, pris la défense de la personne protégée ou témoigné en sa faveur. En effet, ces travailleurs, qui sont idéalement placés pour soutenir cette personne et pour prendre connaissance de cas de discrimination commise par leur employeur, pourraient alors être découragés d'intervenir au bénéfice de ladite personne par crainte de se voir privés de protection s'ils ne satisfont pas à certaines exigences formelles, telles que celles en cause au principal, ce qui pourrait compromettre gravement la réalisation de l'objectif poursuivi par la directive 2006/54 en réduisant la probabilité que des cas de discrimination fondée sur le sexe soient détectés et résolus.

35 Partant, il y a lieu d'interpréter l'article 24 de la directive 2006/54 en ce sens que les travailleurs visés à cet article, autres que la personne ayant fait l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe, doivent être protégés dans la mesure où ils sont susceptibles d'être désavantagés par leur employeur en raison du soutien qu'ils ont apporté, de manière formelle ou informelle, à la personne ayant fait l'objet d'une telle discrimination.

36 Dans la mesure où WTG Retail affirme, en substance, que les exigences prévues à l'article 22, paragraphe 9, de la loi genre sont justifiées en ce qu'elles instaurent un simple régime probatoire équilibré concernant l'existence et la datation des témoignages, il importe de constater que cette disposition, prise dans son ensemble, n'énonce pas de simples règles procédurales ou probatoires, mais tend, en tout cas également, à cerner la catégorie de travailleurs protégés contre les mesures de rétorsion d'une manière plus restrictive que ce qui est prévu à l'article 24 de la directive 2006/54, en excluant, notamment, les travailleurs ayant soutenu, de manière informelle, la personne ayant fait l'objet d'une discrimination.

37 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la question posée que l'article 24 de la directive 2006/54 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, en vertu de laquelle, dans une situation où une personne s'estimant victime d'une discrimination fondée sur le sexe a déposé plainte, un travailleur l'ayant soutenue dans ce contexte est protégé contre les mesures de rétorsion prises par l'employeur seulement s'il est intervenu en qualité de témoin dans le cadre de l'instruction de cette plainte et que son témoignage répond à des exigences formelles prévues par ladite réglementation.

Sur les dépens

38 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (troisième chambre) dit pour droit :

L'article 24 de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, 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, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, en vertu de laquelle, dans une situation où une personne s'estimant victime d'une discrimination fondée sur le sexe a déposé plainte, un travailleur l'ayant soutenue dans ce contexte est protégé contre les mesures de rétorsion prises par l'employeur seulement s'il est intervenu en qualité de témoin dans le cadre de l'instruction de cette plainte et que son témoignage répond à des exigences formelles prévues par ladite réglementation.

Signatures

* Langue de procédure : le néerlandais.
