CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
M. POIARES MADURO
prezentate la 12 martie 2008 [1]

1. Contrar celor acceptate în mod general, cuvintele pot răni. Dar acestea pot constitui o discriminare? Aceasta este, în esență, problema principală în prezenta cauză. Arbeidshof te Brussel (Belgia) a sesizat Curtea de Justiție cu o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare cu privire la interpretarea Directivei 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică [2]. Arbeidshof te Brussel solicită clarificări cu privire la o serie de probleme care au fost ridicate în cadrul unei proceduri între un organism de promovare a egalității de tratament și un angajator care ar fi declarat că nu recrutează persoane de origine marocană.

I — Situația de fapt și trimiterea preliminară

2. NV Firma Feryn (denumită în continuare „Feryn") este o societate specializată în vânzarea și în instalarea de uși basculante și secționale. La începutul anului 2005, Feryn căuta să recruteze montori pentru instalarea de uși basculante în casele clienților săi. În acest scop, Feryn a plasat, pe terenul întreprinderii situat de-a lungul autostrăzii dintre Bruxelles și Antwerpen, un panou mare care indica existența de posturi vacante.

3. La 28 aprilie 2005, ziarul *De Standaard* a publicat un interviu cu domnul Pascal Feryn, unul dintre directorii societății, cu titlul „Clienții nu vor marocani". Domnul Feryn ar fi declarat că societatea sa nu recrutează persoane de origine marocană:

„Cu excepția acestor marocani, nimeni altcineva nu a reacționat la apelul nostru în două săptămâni […], dar noi nu căutăm marocani. Clienții noștri nu îi vor. Ei trebuie să instaleze uși basculante în locuințe private, adeseori vile, iar acești clienți nu vor ca marocanii să intre în locuințele lor."

Articole similare au apărut în ziarele *Het Nieuwsblad* și *Het Volk*.

Domnul Feryn contestă relatarea publicată în ziare.

1 — Limba originală: engleza.

2 — JO L 180, p. 22, Ediție specială, 20/vol. 1, p. 19.

4. În seara de 28 aprilie 2005, domnul Feryn a participat la un interviu la televiziunea națională belgiană, în care a declarat:

„[M]ulți dintre reprezentanții noștri se prezintă la clienți […]. Toată lumea își instalează un sistem de alarmă și este în mod evident foarte speriată în prezent. Nu numai imigranții comit spargeri. Nu aș spune aceasta, nu sunt rasist. Sunt tot atâția belgieni care comit spargeri de locuințe. Dar oamenii sunt în mod evident speriați. În consecință, adeseori se spune: «fără imigranți». […] Trebuie să răspund exigențelor clienților mei. Dacă îmi spuneți «vreau cutare produs sau vreau așa ori așa», iar eu vă răspund «nu fac eu asta, vi-i trimit pe oamenii aceia», dumneavoastră îmi veți răspunde «atunci nici eu nu vă cumpăr ușa». Aș ajunge să dau faliment. Trebuie să răspundem exigențelor clienților. Nu este treaba mea. Nu eu am creat problema aceasta în Belgia. Eu vreau ca întreprinderea mea să funcționeze și să realizez cifra de afaceri la sfârșitul anului și cum ajung la acest rezultat? Ca să îl obțin, trebuie să mă conformez dorințelor clientului!"

5. Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (Centrul pentru egalitatea de șanse și lupta împotriva rasismului, denumit în continuare „CGKR") este un organism pentru promovarea egalității de tratament. CGKR a fost creat prin Legea din 15 februarie 1993. Această lege a fost modificată prin Legea din 25 februarie 2003 (denumită în continuare „Legea împotriva discriminării"), care a transpus Directiva 2000/43 în dreptul belgian.

6. La 31 martie 2006, după o serie de contacte cu Feryn, CGKR a introdus o acțiune împotriva societății Feryn la președintele Arbeidsrechtbank Brussels, solicitând tribunalului, printre altele, să constate că Feryn a încălcat Legea împotriva discriminării și să oblige această societate să pună capăt politicii sale discriminatorii de recrutare. Cu toate acestea, președintele Arbeidsrechtbank a constatat că declarațiile publice în discuție nu constituie acte de discriminare; acestea ar fi mai degrabă simple probe ale unei discriminări potențiale în măsura în care indică faptul că persoane cu o anumită origine etnică nu ar fi angajate de Feryn în cazul în care acestea s-ar decide să candideze. CGKR nici nu a pretins, nici nu a dovedit că Feryn a respins vreodată în mod real o cerere de angajare pentru motivul originii etnice a candidatului. Pentru aceste motive, acțiunea CGKR a fost respinsă prin Ordonanța din 26 iunie 2006. CGKR a introdus recurs împotriva acestei ordonanțe la Arbeidshof te Brussel, instanță care a sesizat Curtea de Justiție cu prezenta cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare.

7. Arbeidshof te Brussel adresează mai multe întrebări foarte precise referitoare la directivă și la împrejurările specifice în discuție în procedura principală [3]. Aceste întrebări privesc în esență conceptul de discriminare directă (prima și a doua întrebare), sarcina probei (a treia, a patra și a cincea întrebare) și problema măsurilor reparatorii adecvate (a șasea întrebare). Vom aborda aceste întrebări luând în considerare faptul că, potrivit articolului 234 CE, Curtea nu are competența să aplice normele de drept comunitar la o speță;

3 — JO C 82, p. 21.

aceasta poate numai să furnizeze instanței naționale clarificări cu privire la interpretarea dreptului comunitar care pot fi utile pentru aprecierea efectelor unei dispoziții de drept național.

II — Apreciere

Noțiunea de discriminare directă

8. Scopul directivei este „de a stabili un cadru pentru combaterea discriminării pe baza rasei sau originii etnice, în vederea punerii în aplicare în statele membre a principiului egalității de tratament” [4]. Directiva se aplică atât în sectorul public, cât și în sectorul privat în ceea ce privește, printre altele, „condițiile de acces la locurile de muncă […], inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, indiferent care este ramura de activitate și având-se în vedere toate nivelurile ierarhiei profesionale […]” [5].

Potrivit articolului 2 alineatul (1) din directivă, „principiul egalității de tratament înseamnă că nu se face o discriminare directă sau indirectă pe baza rasei sau originii etnice”. Articolul 2 alineatul (2) litera (a) prevede că „se consideră că are loc o discriminare directă atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât a fost sau ar fi o altă persoană, într-o situație comparabilă, pe baza rasei sau originii etnice”.

9. Prima întrebare la care trebuie să răspundă Curtea este în esență următoarea: există discriminare directă în sensul directivei atunci când un angajator declară în mod public, în contextul unei proceduri de recrutare, că vor fi respinse candidaturile depuse de persoane cu o anumită origine etnică?

10. Instanța națională sesizată în primă instanță cu această cauză a considerat că, atât timp cât un angajator nu a acționat potrivit propriilor declarații discriminatorii, discriminarea este numai ipotetică și nu intră în domeniul de aplicare al directivei. Regatul Unit și Irlanda au depus observații în același sens. Acestea argumentează că, în lipsa unui reclamant identificabil care a fost victima discriminării, directiva nu se aplică. În consecință, în astfel de împrejurări, organisme precum CGKR nu pot introduce acțiuni la instanțele naționale invocând existența unei discriminări directe în sensul directivei.

11. CGKR susține punctul de vedere contrar și argumentează că interdicția discriminării directe privește atât procesul de recrutare,

4 — Articolul 1 din directivă.

5 — Articolul 3 alineatul (1) litera (a) din directivă.

cât și decizia eventuală de angajare. Potrivit CGKR, domeniul de aplicare material al directivei trebuie să fie determinat independent de aspectul referitor la cine are dreptul să sesizeze instanța judecătorească. Cu alte cuvinte, problema referitoare la *locus standi* al CGKR nu are nicio importanță în ceea ce privește existența unei discriminări directe. Comisia și guvernul belgian împărtășesc punctul de vedere al CGKR.

12. Se pare că există o anumită confuzie în ceea ce privește raportul dintre conceptul de discriminare directă și problema dacă un organism de interes public are dreptul să obțină o reparație judiciară în cazul încălcării principiului egalității de tratament. Astfel cum au subliniat Regatul Unit și Irlanda, obiectivul directivei nu era acela de a permite organismelor de interes public să introducă, potrivit legislațiilor statelor membre, o acțiune de genul unei *actio popularis*. În această privință, Regatul Unit și Irlanda se referă la articolul 7 din directivă. Această dispoziție impune statelor membre să asigure punerea procedurilor judiciare la dispoziția „tuturor persoanelor care *se* consideră nedreptățite prin nerespectarea principiului egalității de tratament” [6] și a organismelor de interes public care acționează „*în numele sau în sprijinul reclamantului*” [7].

13. Totuși, din această dispoziție nu rezultă că se interzice statelor membre să acorde posibilități suplimentare de executare judiciară sau de reparație judiciară. Dimpotrivă, directiva prevede în mod expres că „[s]tatele membre pot introduce sau menține dispoziții care sunt mai favorabile pentru protejarea principiului egalității de tratament decât cele stabilite de prezenta directivă” [8] și că „[î]n nicio împrejurare, aplicarea prezentei directive nu constituie temei pentru reducerea nivelului de protecție împotriva discriminării existent deja în statele membre, în domeniul care face obiectul prezentei directive” [9]. În consecință, problema dacă un organism însărcinat cu respectarea principiului egalității de tratament, cum este CGKR, poate să introducă o acțiune în justiție dacă nu acționează în numele unui reclamant determinat este, în principiu, o problemă de drept național. Directiva permite statelor membre să aleagă metode diferite de executare, cu condiția ca persoanele care pretind că au făcut obiectul unei discriminări, precum și organismele de interes public care reprezintă reclamanții victime ale unei discriminări să aibă la dispoziție proceduri judiciare și administrative adecvate. În această privință, suntem de acord cu Regatul Unit și cu Irlanda, în sensul că directiva nu *impune* statelor membre să asigure că organismele de interes public sunt recunoscute ca având *locus standi* pentru introducerea unei acțiuni în justiție în lipsa unui reclamant care să susțină că a fost victima discriminării.

14. Totuși, aceasta nu înseamnă că domeniul de aplicare al directivei este limitat la cauzele în care există reclamanți victime ale unei discriminări și care sunt identificabili. Formele de discriminare reglementate de directivă trebuie să fie deduse în primul rând din formularea și din obiectivul acesteia, iar nu din căile de atac pe care statele membre

6 — Articolul 7 alineatul (1) din directivă (sublinierea noastră).
7 — Articolul 7 alineatul (2) din directivă (sublinierea noastră).
8 — Articolul 6 alineatul (1) din directivă.
9 — Articolul 6 alineatul (2) din directivă.

sunt obligate să le garanteze ca un standard minim. Seria comportamentelor discriminatorii interzise de directivă reprezintă un aspect; seria mecanismelor de executare și a căilor de atac impuse în mod specific de directivă reprezintă un aspect cu totul diferit. Astfel, directiva trebuie înțeleasă în cadrul unei politici mai largi menite să creeze „condițiile pentru o piață a muncii cuprinzătoare din punct de vedere social” [10] și „în vederea dezvoltării unor societăți democratice și tolerante, care să permită participarea tuturor persoanelor, fără deosebire de rasă sau origine etnică” [11]. În plus, astfel cum am arătat în recentele concluzii prezentate în cauza Coleman, atunci când o directivă este adoptată în temeiul articolului 13 CE, aceasta trebuie interpretată în lumina valorilor mai largi care stau la baza acestui articol [12]. Într-adevăr, directiva prevede măsuri minime, însă acesta nu este un motiv pentru a interpreta domeniul său de aplicare într-un mod mai restrictiv decât ar permite o lectură în lumina acestor valori. Un standard minim de protecție nu este același lucru cu un standard *minimal* de protecție. Normele comunitare de protecție împotriva discriminării pot lăsa statelor membre posibilitatea de a garanta chiar o protecție superioară, dar de aici nu se poate concluziona că nivelul de protecție garantat de normele comunitare este nivelul minim care poate fi conceput [13].

15. În acest context, considerăm că o interpretare care ar limita domeniul de aplicare al directivei la cauzele în care reclamanți identificabili și-au depus candidatura pentru un loc de muncă determinat ar risca să erodeze eficacitatea principiului egalității de tratament în sectorul angajării. În orice proces de recrutare, „selecția” cea mai importantă are loc între cei care își depun candidaturile și cei care nu și le depun. Nu se poate aștepta în mod rezonabil ca cineva să își depună candidatura pentru un post dacă știe dinainte că, din cauza originii sale rasiale sau etnice, nu are nicio șansă să fie angajat. În consecință, o declarație publică din partea unui angajator în sensul că persoane de o anumită rasă sau origine etnică nu trebuie să își depună candidatura are un efect care este departe de a fi ipotetic. A nu califica această declarație ca act de discriminare ar însemna ignorarea realității sociale potrivit căreia astfel de declarații au un efect umilitor și demoralizator asupra persoanelor de această origine care vor să participe la piața muncii și în special asupra celor care ar fi fost interesate să lucreze pentru angajatorul în discuție.

16. Cu toate acestea, în cauze precum cea de față poate fi foarte dificil să se identifice victime individuale, deoarece, în mod aprioric, probabil că persoanele afectate nici măcar nu își depun candidatura pentru un post la acest angajator. În ședință, Regatul Unit și Irlanda au admis că noțiunea de victimă ar trebui să includă persoanele care ar fi interesate să își depună candidatura și care sunt calificate pentru postul respectiv. Totuși, având în vedere dificultatea de a identifica în mod individual astfel de persoane și motivarea redusă a acestora de a se face cunoscute, aceasta nu rezolvă aproape deloc problema. Prin declararea în mod public a intenției de a nu angaja persoane

10 — Considerentul (8) al directivei.

11 — Considerentul (12) al directivei.

12 — A se vedea concluziile prezentate în cauza C-303/06, Coleman, în prezent pendinte la Curte, punctul 7 și următoarele. Această cauză privește Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).

13 — *Ibidem*, punctul 24.

de o anumită rasă sau origine etnică, angajatorul exclude *de facto* aceste persoane din procesul de recrutare și din întreprinderea sa. Acesta nu numai că vorbește despre discriminare, ci *discriminează*. Acesta nu rostește, pur și simplu, cuvinte, ci performează un act de vorbire („speech act”) [14]. Prin urmare, anunțul că persoane de o anumită rasă sau origine etnică nu sunt binevenite să candideze pentru un post este, în sine, o formă de discriminare.

17. S-ar produce un rezultat nesatisfăcător dacă discriminarea de acest tip ar fi exclusă în totalitate, pentru orice motiv, din domeniul de aplicare al directivei, întrucât statele membre ar fi autorizate în mod implicit în cadrul directivei să permită angajatorilor să diferențieze foarte eficace candidații pe baza rasei sau a originii lor etnice prin simplul fapt că dau publicității, dinainte și într-un mod cât mai deschis posibil, caracterul discriminatoriu al politicii lor de recrutare. În consecință, strategia de discriminare cea mai ostentativă la angajare ar putea să se dovedească a fi cea mai „profitabilă”. În mod clar, în loc să le promoveze, aceasta mai degrabă ar prejudicia condițiile pentru o piață a muncii cuprinzătoare din punct de vedere social. Pe scurt, ar contraveni însuși obiectivului directivei dacă declarațiile publice făcute de un angajator în cadrul procesului de recrutare și potrivit cărora candidaturile persoanelor cu o anumită origine etnică ar fi respinse ar fi considerate ca fiind în afara domeniului de aplicare al conceptului de discriminare directă.

18. Afirmația domnului Feryn potrivit căreia clienții nu sunt favorabili față de angajații cu o anumită origine etnică este total lipsită de relevanță în ceea ce privește problema aplicabilității directivei. Chiar dacă această afirmație ar fi corectă, ar ilustra numai că „piețele nu tratează discriminarea” [15] și că o intervenție normativă este esențială. În plus, adoptarea de măsuri normative la nivel comunitar ajută la soluționarea unei probleme de acțiune colectivă existente pentru angajatori prin prevenirea denaturării concurenței care – tocmai din cauza acestei incapacități a pieței – ar putea să intervină în cazul în care, la nivel național, ar exista standarde diferite de protecție împotriva discriminării.

19. În consecință, propunem Curții să răspundă după cum urmează la prima și la a doua întrebare adresate de instanța națională: o declarație publică făcută de un angajator în contextul unui proces de recrutare potrivit căreia candidaturile persoanelor cu o anumită origine etnică vor fi respinse constituie discriminare directă în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din directivă.

14 — John Searle, *Speech Acts*, Cambridge University Press 1969; John Langshaw Austin, *How to Do Things With Words*, Cambridge (Mass.), 1962.

15 — Sunstein, C., „Why markets don’t stop discrimination”, în *Free markets and social justice*, Oxford University Press, Oxford, 1997, p. 165.

Sarcina probei

20. Instanța de trimitere dorește de asemenea să obțină clarificări cu privire la sarcina probei. Aceste întrebări sunt relevante în cadrul susținerilor CGKR în fața instanței de trimitere, potrivit cărora Feryn continuă să aplice practici discriminatorii de recrutare.

21. Dispoziția relevantă este articolul 8 din directivă. Potrivit acestei dispoziții, atunci când au fost prezentate fapte pe baza cărora se poate prezuma că a avut loc o discriminare directă sau indirectă, pârâtul este obligat să dovedească faptul că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În consecință, în cazul unei discriminări aparente, angajatorul este obligat să dovedească faptul că acest principiu nu a fost încălcat.

22. Această inversare a sarcinii probei este conformă cu legislația comunitară și cu jurisprudența Curții în domeniul discriminării bazate pe sex. Astfel cum a declarat Curtea, „[î]ntr-un caz de discriminare aparentă, obligația de a demonstra că există motive obiective care să justifice diferența de remunerare [precum cea dintre bărbați și femei] îi revine angajatorului. Într-adevăr, lucrătorii ar fi privați de mijloacele de a asigura respectarea principiului egalității remunerațiilor în fața instanțelor naționale dacă prezentarea de elemente care permit demonstrarea unei discriminări aparente nu ar avea ca efect să impună angajatorului sarcina de a dovedi că diferența de remunerație nu este în realitate discriminatorie” [16]. În această privință, ceea ce este aplicabil pentru cauzele de discriminare bazată pe sex se aplică și pentru cauzele de discriminare bazată pe originea etnică. Astfel, articolul 8 din Directiva 2000/43 preia cuvânt cu cuvânt formularea articolului 4 din Directiva 97/80/EC a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind sarcina probei în cazurile de discriminare pe motive de sex [17].

23. Revine instanțelor naționale să aplice aceste norme care privesc sarcina probei la împrejurările specifice ale cauzei. Cu toate acestea, astfel cum a subliniat în mod corect Comisia, atunci când se dovedește că un angajator a făcut declarații publice referitoare la politica proprie de recrutare, de tipul celor în discuție în cauza principală, și că, în plus, practica de angajare aplicată în mod real de angajator rămâne opacă și că nu a fost recrutat niciun lucrător având originea etnică în discuție, există o prezumție de discriminare în sensul articolului 8 din directivă. Angajatorului îi revine obligația să răstoarne această prezumție.

24. În ceea ce privește aprecierea de către instanța națională a probelor prezentate de angajator pentru răsturnarea prezumției respective, este necesar să se considere că instanța națională trebuie să aplice normele naționale relevante de procedură, cu condiția ca, în primul rând, aceste norme să nu fie mai

16 — Hotărârea din 30 martie 2000, JämO (C-236/98, Rec., p. I-2189, punctul 53). A se vedea de asemenea Hotărârea din 10 martie 2005, Nikoloudi (C-196/02, Rec., p. I-1789, punctul 74).

17 — JO L 14, p. 6, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 32, modificată prin Directiva 98/52/CE a Consiliului din 13 iulie 1998 privind extinderea aplicării la Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord a Directivei 97/80/CE (JO L 205, p. 66, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 75). A se vedea de asemenea articolul 10 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

puțin favorabile decât cele aplicabile unor acțiuni similare din dreptul intern (principiul echivalenței) și, în al doilea rând, să nu facă practic imposibilă sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de ordinea juridică comunitară (principiul efectivității) [18].

25. În consecință, propunem Curții să răspundă după cum urmează la întrebările a treia, a patra și a cincea adresate de instanța națională: odată ce a fost dovedită discriminarea aparentă pe bază de rasă sau de origine etnică, obligația de a dovedi că nu a fost încălcat principiul egalității de tratament revine pârâtului.

Măsuri reparatorii adecvate

26. În sfârșit, instanța națională ridică problema măsurilor reparatorii adecvate în cauzele în care a fost dovedită o discriminare pe bază de rasă sau de origine etnică. Mai exact, instanța națională întreabă dacă o decizie care constată existența discriminării ar constitui o măsură reparatorie adecvată sau dacă, în împrejurări precum cele din speță, instanța națională ar trebui să dispună ca angajatorul să pună capăt politicii sale discriminatorii de recrutare.

27. În ceea ce privește sancțiunile, articolul 15 din directivă prevede că „[s]tatele membre trebuie să stabilească norme privind sancțiunile care se aplică în cazul încălcării dispozițiilor de drept intern adoptate în aplicarea prezentei directive și să ia toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea acestora. Sancțiunile, care pot cuprinde plata de compensații pentru victimă, trebuie să fie eficiente, proporționale și să descurajeze discriminarea. […]” În plus, astfel cum a declarat Curtea în Hotărârea von Colson și Kamann, instanțele naționale sunt obligate să ia toate măsurile de natură să asigure executarea obligației de a atinge rezultatul prevăzut de directivă [19].

28. Instanța de trimitere este obligată să stabilească, în conformitate cu normele relevante din dreptul național, ce măsuri reparatorii ar fi adecvate în împrejurările prezentei cauze. Cu toate acestea, sancțiuni pur simbolice nu sunt în general suficient de disuasive pentru a pune în aplicare interdicția discriminării [20]. În consecință, s-ar părea că o decizie a instanței prin care se dispune interzicerea unui astfel de comportament constituie o măsură reparatorie mai adecvată.

29. Rezumând, dacă instanța națională constată că a existat o încălcare a principiului egalității de tratament, aceasta trebuie să dispună măsuri reparatorii eficiente, proporționale și care să descurajeze discriminarea.

18 — A se vedea în același sens Hotărârea Curții din 16 decembrie 1976, Rewe (33/76, Rec., p. 1989), Hotărârea din 14 decembrie 1995, van Schijndel și van Veen (cauzele conexate C-430/93 și C-431/93, Rec., p. I-4705, punctul 17), și Hotărârea din 17 iunie 2007, van der Weerd și alții (C-222/05-C-225/05, Rep., p. I-4233, punctul 28).

19 — Hotărârea din 10 aprilie 1984 (14/83, Rec., p. 1891, punctul 26). A se vedea de asemenea Hotărârea din 10 aprilie 1984, Harz (79/83, Rec., p. 1921, punctul 26).

20 — A se vedea, prin analogie, Hotărârea von Colson și Kamann, punctele 23 și 24.

III — Concluzie

30. Având în vedere motivele prezentate mai sus, apreciem că, la întrebările adresate de Arbeidshof te Brussel, ar trebui să se răspundă după cum urmează:

„1) O declarație publică făcută de un angajator în contextul unui proces de recrutare potrivit căreia candidaturile persoanelor cu o anumită origine etnică vor fi respinse constituie discriminare directă în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/43/EC a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică.

2) Odată ce a fost dovedită discriminarea aparentă pe bază de rasă sau de origine etnică, obligația de a dovedi că nu a fost încălcat principiul egalității de tratament revine pârâtului.

3) În cazul în care instanța națională constată că a existat o încălcare a principiului egalității de tratament, aceasta trebuie să dispună măsuri reparatorii eficiente, proporționale și care să descurajeze discriminarea."