ARRÊT DE LA COUR (grande chambre)

17 juillet 2008 *

Dans l'affaire C-303/06,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 234 CE, introduite par l'Employment Tribunal, London South (Royaume-Uni), par décision du 6 juillet 2006, parvenue à la Cour le 10 juillet 2006, dans la procédure

S. Coleman

contre

Attridge Law,

Steve Law,

LA COUR (grande chambre),

composée de M. V. Skouris, président, MM. P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, K. Lenaerts et A. Tizzano, présidents de chambre, MM. M. Ilešič, J. Klučka, A. Ó Caoimh (rapporteur), T. von Danwitz et A. Arabadjiev, juges,

* Langue de procédure: l'anglais.

avocat général: M. M. Poiares Maduro,
greffier: M^me^ L. Hewlett, administrateur principal,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 9 octobre 2007,

considérant les observations présentées:

— pour M^me^ Coleman, par MM. R. Allen, QC, et P. Michell, barrister,

— pour le gouvernement du Royaume-Uni, par M^me^ V. Jackson, en qualité d'agent, assistée de M. N. Paines, QC,

— pour le gouvernement grec, par M. K. Georgiadis et M^me^ Z. Chatzipavlou, en qualité d'agents,

— pour l'Irlande, par M. N. Travers, BL,

— pour le gouvernement italien, par M. I. M. Braguglia, en qualité d'agent, assisté de M^me^ W. Ferrante, avvocato dello Stato,

— pour le gouvernement lituanien, par M. D. Kriaučiūnas, en qualité d'agent,

— pour le gouvernement néerlandais, par M[mes] H. G. Sevenster et C. ten Dam, en qualité d'agents,

— pour le gouvernement suédois, par M[me] A. Falk, en qualité d'agent,

— pour la Commission des Communautés européennes, par M. J. Enegren et M[me] N. Yerrell, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 31 janvier 2008,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L 303, p. 16).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M[me] Coleman, requérante au principal, à Attridge Law, un cabinet d'avocats, ainsi qu'à un associé de ce cabinet, M. Law (ci-après, ensemble, l'«ancien employeur»), au sujet du licenciement implicite dont elle soutient avoir fait l'objet.

Le cadre juridique

La réglementation communautaire

3 La directive 2000/78 a été adoptée sur le fondement de l'article 13 CE. Les sixième, onzième, seizième, dix-septième, vingtième, vingt-septième, trente et unième ainsi que trente-septième considérants de cette directive sont libellés comme suit:

«(6) La charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs reconnaît l'importance de la lutte contre les discriminations sous toutes leurs formes, y compris la nécessité de prendre des mesures appropriées en faveur de l'intégration sociale et économique des personnes âgées et des personnes handicapées.

[…]

(11) La discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle peut compromettre la réalisation des objectifs du traité CE, notamment un niveau d'emploi et de protection sociale élevé, le relèvement du niveau et de la qualité de la vie, la cohésion économique et sociale, la solidarité et la libre circulation des personnes.

[…]

(16) La mise en place de mesures destinées à tenir compte des besoins des personnes handicapées au travail remplit un rôle majeur dans la lutte contre la discrimination fondée sur un handicap.

(17) La présente directive n'exige pas qu'une personne qui n'est pas compétente, ni capable, ni disponible pour remplir les fonctions essentielles du poste concerné ou pour suivre une formation donnée soit recrutée, promue ou reste employée ou qu'une formation lui soit dispensée, sans préjudice de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées.

[…]

(20) Il convient de prévoir des mesures appropriées, c'est-à-dire des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap, par exemple en procédant à un aménagement des locaux ou à une adaptation des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou de l'offre de moyens de formation ou d'encadrement.

[…]

(27) Le Conseil, dans sa recommandation 86/379/CEE du 24 juillet 1986 sur l'emploi des handicapés dans la Communauté [JO L 225, p. 43], a établi un cadre d'orientation qui énumère des exemples d'actions positives visant à promouvoir l'emploi et la formation des personnes handicapées et, dans sa résolution du 17 juin 1999 sur l'égalité des chances en matière d'emploi pour les personnes handicapées [JO C 186, p. 3], a affirmé l'importance d'accorder une attention particulière notamment au recrutement, au maintien dans l'emploi et à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie des personnes handicapées.

[…]

(31) L'aménagement des règles concernant la charge de la preuve s'impose dès qu'il existe une présomption de discrimination et, dans les cas où cette situation se vérifie, la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement requiert que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse. Toutefois, il n'incombe pas à la partie défenderesse de prouver que la partie demanderesse appartient à une religion donnée, possède des convictions données, présente un handicap donné, est d'un âge donné ou d'une orientation sexuelle donnée.

[…]

(37) Conformément au principe de subsidiarité énoncé à l'article 5 du traité CE, l'objectif de la présente directive, à savoir la création, dans la Communauté, d'un terrain d'action en ce qui concerne l'égalité en matière d'emploi et de travail, ne peut pas être réalisé de manière suffisante par les États membres et peut donc, en raison des dimensions et des effets de l'action, être mieux réalisé au niveau communautaire. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif.»

4 Aux termes de son article 1er, la directive 2000/78 «a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement».

5 Ladite directive énonce, à son article 2, paragraphes 1 à 3, intitulé «Concept de discrimination»:

«1. Aux fins de la présente directive, on entend par 'principe de l'égalité de traitement' l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1er.

2. Aux fins du paragraphe 1:

a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1er;

b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que:

   i) cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ou que

   ii) dans le cas des personnes d'un handicap donné, l'employeur ou toute personne ou organisation auquel s'applique la présente directive ne soit obligé, en vertu de la législation nationale, de prendre des mesures appropriées conformément aux principes prévus à l'article 5 afin d'éliminer les désavantages qu'entraîne cette disposition, ce critère ou cette pratique.

3. Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à

l'article 1er se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Dans ce contexte, la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales des États membres.

[…]»

6 Aux termes de l'article 3, paragraphe 1, de la directive 2000/78:

«Dans les limites des compétences conférées à la Communauté, la présente directive s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne:

[…]

c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération;

[…]»

7 Ladite directive prévoit à son article 5, intitulé «Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées»:

«Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. […]»

8 L'article 7 de la même directive, intitulé «Action positive et mesures spécifiques», est libellé comme suit:

«1. Pour assurer la pleine égalité dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés à l'article 1er.

2. En ce qui concerne les personnes handicapées, le principe [de l]'égalité de traitement ne fait pas obstacle au droit des États membres de maintenir ou d'adopter des dispositions concernant la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail ni aux mesures visant à créer ou à maintenir des dispositions ou des facilités en vue de sauvegarder ou d'encourager leur insertion dans le monde du travail.»

9 L'article 10 de la directive 2000/78, intitulé «Charge de la preuve», dispose:

«1. Les États membres prennent les mesures nécessaires, conformément à leur système judiciaire, afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

2. Le paragraphe 1 ne fait pas obstacle à l'adoption par les États membres de règles de la preuve plus favorables aux plaignants.»

10 Conformément à l'article 18, premier alinéa, de la directive 2000/78, les États membres devaient prendre les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à celle-ci au plus tard le 2 décembre 2003. Toutefois, aux termes du deuxième alinéa dudit article:

«Pour tenir compte de conditions particulières, les États membres peuvent disposer, si nécessaire, d'un délai supplémentaire de 3 ans à compter du 2 décembre 2003, soit un total de 6 ans, pour mettre en œuvre les dispositions de la présente directive relatives à la discrimination fondée sur l'âge et le handicap. Dans ce cas, ils en informent immédiatement la Commission. Tout État membre qui choisit d'avoir recours à ce délai supplémentaire fait rapport annuellement à la Commission sur les mesures qu'il prend pour s'attaquer à la discrimination fondée sur l'âge et le handicap, et sur les progrès réalisés en vue de la mise en œuvre de la directive. La Commission fait rapport annuellement au Conseil.»

11 Le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord ayant demandé à bénéficier d'un tel délai supplémentaire pour la transposition de ladite directive, celui-ci n'a expiré que le 2 décembre 2006 en ce qui concerne cet État membre.

La réglementation nationale

12 La loi de 1995 relative à la discrimination fondée sur le handicap (Disability Discrimination Act 1995, ci-après la «DDA»), vise essentiellement à rendre illégal l'exercice, à l'encontre des personnes handicapées, de toute discrimination liée, notamment, à l'emploi.

13 La deuxième partie de la DDA, qui réglemente les questions d'emploi, a été modifiée, lors de la transposition de la directive 2000/78 dans l'ordre juridique du Royaume-Uni, par le règlement de 2003 portant modification de la loi de 1995 relative à la discrimination fondée sur le handicap [Disability Discrimination Act 1995 (Amendment) Regulations 2003], entré en vigueur le 1er octobre 2004.

14 Conformément à l'article 3 A, paragraphe 1, de la DDA, telle que modifiée par ledit règlement de 2003 (ci-après la «DDA de 2003»):

«[…] une personne exerce une discrimination à l'encontre d'une personne handicapée si:

a) pour un motif lié au handicap dont souffre la personne handicapée, elle réserve à celle-ci un traitement moins favorable que celui qu'elle réserve ou réserverait à d'autres personnes auxquelles le motif en question ne s'applique pas ou ne s'appliquerait pas, et

b) elle ne peut démontrer que ce traitement est justifié.»

15 L'article 3 A, paragraphe 4, de la DDA de 2003 précise néanmoins que le traitement réservé à une personne handicapée ne peut en aucun cas se justifier s'il est assimilable à une discrimination directe au sens du paragraphe 5 du même article, disposition aux termes de laquelle:

«Une personne exerce une discrimination directe à l'encontre d'une personne handicapée si, en raison du handicap dont souffre la personne handicapée, elle réserve à celle-ci un traitement moins favorable que celui qu'elle réserve ou réserverait à une personne qui ne présente pas ce handicap particulier et dont les caractéris-

tiques pertinentes, y compris les capacités, sont les mêmes que celles de la personne handicapée ou n'en diffèrent pas sensiblement.»

16 La notion de harcèlement est définie comme suit à l'article 3 B de la DDA de 2003:

«1) […] une personne soumet une personne handicapée à un harcèlement si, pour un motif lié au handicap dont souffre la personne handicapée, elle adopte un comportement indésirable qui a pour objet ou pour effet:

a) de porter atteinte à la dignité de la personne handicapée, ou

b) de créer pour elle un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

2) Un comportement est réputé avoir l'effet visé au paragraphe 1, sous a) ou b), si, eu égard à toutes les circonstances, et notamment à ce qui est ressenti par la personne handicapée, on doit raisonnablement considérer qu'il a un tel effet.»

17 Aux termes de l'article 4, paragraphe 2, sous d), de la DDA de 2003, il est interdit à un employeur d'exercer une discrimination à l'encontre d'une personne handicapée qu'il emploie en la renvoyant ou en lui faisant subir tout autre préjudice.

18 L'article 4, paragraphe 3, sous a) et b), de la DDA de 2003 prévoit qu'il est également interdit à un employeur, agissant en cette qualité, de soumettre à un harcèlement une personne handicapée qu'il emploie ou qui l'a sollicité pour un emploi.

Le litige au principal et les questions préjudicielles

19 M[me] Coleman a travaillé pour son ancien employeur depuis le mois de janvier de l'année 2001 en qualité de secrétaire juridique.

20 Au cours de l'année 2002, elle a donné naissance à un fils qui souffre de crises d'apnée ainsi que de laryngomalacie et de bronchomalacie congénitales. L'état de son fils exige des soins spécialisés et particuliers. La requérante au principal lui dispense l'essentiel des soins dont celui-ci a besoin.

21 Le 4 mars 2005, M[me] Coleman a accepté une mise en chômage volontaire («voluntary redundancy»), ce qui a mis fin à son contrat avec son ancien employeur.

22 Le 30 août 2005, elle a saisi l'Employment Tribunal, London South, d'un recours dans lequel elle soutient qu'elle a été victime d'un licenciement implicite («unfair constructive dismissal») et d'un traitement moins favorable que celui réservé aux autres employés, en raison du fait qu'elle a la charge principale d'un enfant handicapé. Elle prétend que ce traitement l'a contrainte à cesser de travailler pour son ancien employeur.

23 Il ressort de la décision de renvoi que les circonstances pertinentes de l'affaire au principal n'ont pas encore été établies dans leur intégralité, les questions préjudicielles n'ayant été soulevées qu'à titre préliminaire. En effet, la juridiction de renvoi a sursis à statuer sur la partie du recours concernant le licenciement de M[me]Coleman, mais, le 17 février 2006, elle a tenu une audience préliminaire consacrée à l'examen du moyen tiré de la discrimination.

24 La question préliminaire soulevée devant ladite juridiction est celle de savoir si la requérante au principal peut se fonder sur les dispositions du droit national,

notamment celles visant à transposer la directive 2000/78, pour invoquer à l'encontre de son ancien employeur la discrimination dont elle estime avoir fait l'objet, en ce sens qu'elle aurait été victime d'un traitement défavorable lié au handicap dont souffre son fils.

25 Il ressort des termes de la décision de renvoi que, si l'interprétation de la directive 2000/78 par la Cour devait être contraire à celle préconisée par M^me^ Coleman, le droit national s'opposerait à ce que la demande présentée par cette dernière devant la juridiction de renvoi soit accueillie.

26 Il ressort également de la décision de renvoi que, conformément au droit du Royaume-Uni, lors d'une audience préliminaire portant sur une question de droit, la juridiction saisie présume que les faits se sont produits de la manière dont ils sont relatés par la partie requérante. Dans l'affaire au principal, les faits du litige sont présumés être les suivants:

— Lors du retour du congé de maternité de M^me^ Coleman, l'ancien employeur de cette dernière a refusé de la réintégrer dans l'emploi qu'elle occupait jusqu'alors, dans des circonstances où des parents d'enfants non handicapés auraient été autorisés à retrouver leur ancien poste;

— il a également refusé de lui accorder la même souplesse horaire et les mêmes conditions de travail qu'à ses collègues qui sont des parents d'enfants non handicapés;

— M^me^ Coleman a été qualifiée de «paresseuse» lorsqu'elle a demandé à bénéficier de temps libre pour prodiguer des soins à son enfant, alors qu'une telle facilité a été accordée à des parents d'enfants non handicapés;

— la réclamation officielle qu'elle a introduite contre le mauvais traitement qu'elle a subi n'a pas été dûment prise en considération et elle s'est sentie contrainte de la retirer;

— il y a eu des commentaires déplacés et insultants à l'encontre tant d'elle-même que de son enfant. Aucun commentaire de cet ordre n'a été formulé lorsque d'autres employés ont dû solliciter du temps libre ou une certaine flexibilité pour s'occuper de leurs enfants non handicapés, et

— étant parfois arrivée en retard à son bureau, en raison de problèmes liés à l'état de son enfant, il lui a été dit qu'elle serait renvoyée si elle arrivait de nouveau en retard. Aucune menace de cet ordre n'a été proférée contre d'autres employés ayant des enfants non handicapés et qui sont arrivés en retard pour les mêmes raisons.

27 Estimant que le litige dont il est saisi soulève des questions d'interprétation du droit communautaire, l'Employment Tribunal, London South, a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) Dans le cadre de l'interdiction de toute discrimination fondée sur un handicap, la directive [2000/78] protège-t-elle de la discrimination directe et du harcèlement uniquement les personnes qui sont elles-mêmes handicapées?

2) En cas de réponse négative à la première question, la directive [2000/78] protège-t-elle des employés qui, bien que n'étant pas eux-mêmes handicapés, sont moins favorablement traités ou font l'objet de harcèlement en raison de leur relation avec une personne handicapée?

3) Lorsqu'un employeur traite un employé moins favorablement qu'il ne traite ou traiterait d'autres employés et qu'il est prouvé que la raison du traitement de l'employé est que celui-ci a un fils handicapé dont il prend soin, ledit traitement constitue-t-il une discrimination directe contraire au principe de l'égalité de traitement consacré par la directive [2000/78]?

4) Lorsqu'un employeur harcèle un employé et qu'il est prouvé que la raison du traitement de l'employé est que celui-ci a un fils handicapé dont il prend soin, ce harcèlement est-il contraire au principe de l'égalité de traitement consacré par la directive [2000/78]?»

Sur la recevabilité

28 Tout en considérant que les questions posées par la juridiction de renvoi reposent sur un véritable litige, le gouvernement néerlandais a mis en cause la recevabilité du renvoi préjudiciel en vertu du fait que, étant donné qu'il s'agit de questions préalables soulevées lors d'une audience préliminaire, toutes les circonstances de la cause ne sont pas encore établies. Il fait observer que, lors d'une telle audience préliminaire, le juge national présume que les faits se sont produits de la manière dont ils ont été relatés par la partie requérante.

29 À cet égard, il convient de rappeler que l'article 234 CE établit le cadre d'une coopération étroite entre les juridictions nationales et la Cour, fondée sur une répartition de fonctions entre elles. Le deuxième alinéa de cet article fait ressortir clairement qu'il appartient à la juridiction nationale de décider à quel stade de la procédure il y a lieu, pour cette juridiction, de déférer une question préjudicielle à la Cour (voir arrêts du 10 mars 1981, Irish Creamery Milk Suppliers Association e.a., 36/80 et 71/80, Rec. p. 735, point 5, et du 30 mars 2000, JämO, C-236/98, Rec. p. I-2189, point 30).

30 Dans l'affaire au principal, il convient d'observer que la juridiction de renvoi a constaté que, si la Cour devait interpréter la directive 2000/78 dans un sens ne correspondant pas à celui préconisé par M^me^ Coleman, celle-ci ne pourrait pas obtenir gain de cause sur le fond. La juridiction nationale a donc décidé, ainsi que le permet la législation du Royaume-Uni, d'examiner la question de savoir si cette directive doit être interprétée en ce sens qu'elle est applicable au licenciement d'un employé dans une situation telle que celle de M^me^ Coleman avant d'établir si, en fait, cette dernière a été victime d'un traitement défavorable ou de harcèlement. C'est pourquoi les questions préjudicielles ont été posées en partant de la présomption que les faits du litige au principal sont tels que résumés au point 26 du présent arrêt.

31 Dès lors que la Cour se trouve ainsi saisie d'une demande d'interprétation du droit communautaire qui n'est pas manifestement sans rapport avec la réalité ou l'objet du litige au principal et qu'elle dispose des données nécessaires pour répondre de façon utile aux questions qui lui sont posées, relatives à l'applicabilité de la directive 2000/78 à ce litige, elle doit y répondre sans avoir à s'interroger elle-même sur la présomption de faits sur laquelle s'est fondée la juridiction de renvoi, présomption qu'il appartiendra à celle-ci de vérifier par la suite si cela s'avère nécessaire (voir, en ce sens, arrêt du 27 octobre 1993, Enderby, C-127/92, Rec. p. I-5535, point 12).

32 Dans ces circonstances, la demande de décision préjudicielle doit être considérée comme recevable.

Sur les questions préjudicielles

Sur la première partie de la première question ainsi que sur les deuxième et troisième questions

33 Par ces questions, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la directive 2000/78 et, notamment, ses articles 1er et 2, paragraphes 1 et 2, sous a), doivent être interprétés en ce sens qu'ils interdisent une discrimination directe fondée sur le handicap uniquement à l'encontre d'un employé qui est lui-même handicapé ou si le principe de l'égalité de traitement et l'interdiction de discrimination directe s'appliquent également à un employé qui n'est pas lui-même handicapé, mais qui, comme dans l'affaire au principal, est victime d'un traitement défavorable en raison du handicap dont est atteint son enfant, auquel il prodigue lui-même l'essentiel des soins que nécessite son état.

34 L'article 1er de la directive 2000/78 identifie l'objet de celle-ci comme étant d'établir, en ce qui concerne l'emploi et le travail, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

35 L'article 2, paragraphe 1, de la même directive définit le principe de l'égalité de traitement comme étant l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'un des motifs visés audit article 1er, y compris donc le handicap.

36 Conformément au paragraphe 2, sous a), dudit article 2, une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base, notamment, du handicap.

37 En vertu de son article 3, paragraphe 1, sous c), la directive 2000/78 s'applique, dans les limites des compétences conférées à la Communauté, à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération.

38 Dès lors, il ne ressort pas de ces dispositions de la directive 2000/78 que le principe de l'égalité de traitement qu'elle vise à garantir soit limité aux personnes ayant elles-mêmes un handicap au sens de cette directive. Au contraire, celle-ci a pour objet, en ce qui concerne l'emploi et le travail, de lutter contre toutes les formes de discrimination fondées sur le handicap. En effet, le principe de l'égalité de traitement consacré par ladite directive dans ce domaine s'applique non pas à une catégorie de personnes déterminée, mais en fonction des motifs visés à l'article 1er de celle-ci. Cette interprétation est corroborée par le libellé de l'article 13 CE, disposition constituant la base juridique de la directive 2000/78, qui confère une compétence à la Communauté pour prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée, notamment, sur le handicap.

39 Certes, la directive 2000/78 contient un certain nombre de dispositions applicables, ainsi qu'il ressort de leurs termes mêmes, uniquement aux personnes handicapées. Ainsi, son article 5 précise que, afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur doit prendre les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée.

40 L'article 7, paragraphe 2, de ladite directive prévoit également que, en ce qui concerne les personnes handicapées, le principe de l'égalité de traitement ne fait obstacle ni au droit des États membres de maintenir ou d'adopter des dispositions concernant la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail ni aux mesures visant à créer ou à maintenir des dispositions ou des facilités en vue de sauvegarder ou d'encourager l'insertion de ces personnes dans le monde du travail.

41 Les gouvernements du Royaume-Uni ainsi que grec, italien et néerlandais soutiennent, à la lumière tant des dispositions mentionnées aux deux points précédents que des seizième, dix-septième et vingt-septième considérants de la directive 2000/78, que l'interdiction de discrimination directe prévue par celle-ci ne peut pas être interprétée comme visant une situation telle que celle de la requérante au principal, dès lors que cette dernière n'est pas elle-même handicapée. Seules pourraient se prévaloir des dispositions de cette directive des personnes qui, dans une situation comparable à celle d'autres personnes, sont traitées de manière moins favorable ou sont placées dans une situation désavantageuse en raison de caractéristiques qui leur sont propres.

42 Toutefois, il convient de relever à cet égard que le fait que les dispositions mentionnées aux points 39 et 40 du présent arrêt visent spécifiquement les personnes atteintes d'un handicap résulte de la circonstance qu'il s'agit soit de dispositions portant sur des mesures de discrimination positive en faveur de la personne handicapée elle-même, soit de mesures spécifiques qui seraient dénuées de toute portée ou qui pourraient s'avérer disproportionnées si elles n'étaient pas limitées aux seules personnes qui sont atteintes d'un handicap. Ainsi qu'il ressort des seizième et vingtième considérants de cette directive, il s'agit de mesures destinées à tenir compte des besoins des personnes handicapées au travail et à aménager le poste de travail en fonction du handicap de ces dernières. De telles mesures visent donc spécifiquement à permettre et à encourager l'insertion des personnes handicapées dans le monde du travail et, pour cette raison, elles ne peuvent concerner que ces personnes ainsi que les obligations incombant à leurs employeurs et, le cas échéant, aux États membres à leur égard.

43 Dès lors, le fait que la directive 2000/78 comporte des dispositions visant à tenir compte spécifiquement des besoins des personnes handicapées ne permet pas de conclure que le principe de l'égalité de traitement qu'elle consacre doit être interprété de manière restrictive, c'est-à-dire comme interdisant uniquement les discriminations directes fondées sur le handicap et visant exclusivement les personnes handicapées elles-mêmes. Par ailleurs, le sixième considérant de cette directive, en visant la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, se réfère tant à la lutte générale contre les discriminations sous toutes leurs formes qu'à la nécessité de prendre des mesures appropriées en faveur de l'intégration sociale et économique des personnes handicapées.

44 Les gouvernements du Royaume-Uni, italien et néerlandais soutiennent également qu'une interprétation restrictive de la portée ratione personae de la directive 2000/78 ressort de l'arrêt du 11 juillet 2006, Chacón Navas (C-13/05, Rec. p. I-6467). Selon le gouvernement italien, dans ledit arrêt, la Cour a retenu une interprétation restrictive de la notion de handicap et de sa pertinence dans la relation de travail.

45 Dans l'arrêt Chacón Navas, précité, la Cour a défini la notion de handicap et, aux points 51 et 52 dudit arrêt, elle a considéré que l'interdiction, en matière de licenciement, de la discrimination fondée sur le handicap, inscrite aux articles 2, paragraphe 1, et 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78, s'oppose à un licenciement fondé sur un handicap qui, compte tenu de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées, n'est pas justifié par le fait que la personne concernée n'est pas compétente, ni capable, ni disponible pour remplir les fonctions essentielles de son poste. Toutefois, il n'en découle pas pour autant d'une telle interprétation que le principe de l'égalité de traitement défini à l'article 2, paragraphe 1, de cette même directive et l'interdiction de discrimination directe prévue au paragraphe 2, sous a), du même article ne peuvent pas s'appliquer à une situation telle que celle en cause au principal lorsque le traitement défavorable que prétend avoir subi un employé est fondé sur le handicap dont est atteint son enfant, auquel il prodigue l'essentiel des soins que nécessite son état.

46 En effet, si, au point 56 de l'arrêt Chacón Navas, précité, la Cour a précisé que le champ d'application de la directive 2000/78 ne saurait, eu égard au libellé de l'article 13 CE, être étendu au-delà des discriminations fondées sur les motifs énumérés de manière exhaustive à l'article 1er de celle-ci, de sorte qu'une personne qui a été licenciée par son employeur exclusivement pour cause de maladie ne relève pas du cadre général établi par la directive 2000/78, elle n'a toutefois pas jugé que le principe de l'égalité de traitement et la portée ratione personae de cette directive doivent, s'agissant de ces motifs, être interprétés de manière restrictive.

47 S'agissant des objectifs poursuivis par la directive 2000/78, cette dernière tend, ainsi qu'il ressort des points 34 et 38 du présent arrêt, à établir un cadre général pour lutter, en matière d'emploi et de travail, contre la discrimination fondée sur l'un des motifs visés à l'article 1erde cette directive, au nombre desquels figure notamment le handicap, et ce en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement. Il ressort de son trente-septième considérant que cette direc-

tive a également pour objectif la création, dans la Communauté, d'un terrain d'action en ce qui concerne l'égalité en matière d'emploi et de travail.

48 Ainsi que le font valoir M^me^ Coleman, les gouvernements lituanien et suédois ainsi que la Commission, lesdits objectifs, de même que l'effet utile de la directive 2000/78, seraient compromis si un employé se trouvant dans une situation telle que celle de la requérante au principal ne peut pas se fonder sur l'interdiction de discrimination directe prévue à l'article 2, paragraphe 2, sous a), de cette directive lorsqu'il a été prouvé qu'il a été traité de manière moins favorable qu'un autre employé ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, en raison du handicap de son enfant, et ce alors même que cet employé n'est pas lui-même handicapé.

49 À cet égard, il ressort du onzième considérant de ladite directive que le législateur communautaire a également estimé que la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle peut compromettre la réalisation des objectifs du traité, notamment en ce qui concerne l'emploi.

50 Or, si dans une situation telle que celle en cause au principal, la personne qui a fait l'objet d'une discrimination directe fondée sur le handicap n'est pas elle-même handicapée, il n'en demeure pas moins que c'est bien le handicap qui, selon M^me^ Coleman, constitue le motif du traitement moins favorable dont elle allègue avoir été la victime. Ainsi qu'il ressort du point 38 du présent arrêt, la directive 2000/78, qui vise, dans le domaine de l'emploi et du travail, à lutter contre toutes les formes de discrimination fondées sur le handicap, s'applique non pas à une catégorie de personnes déterminée, mais en fonction des motifs visés à son article 1^er^.

51 Dès lors qu'il est établi qu'un employé se trouvant dans une situation telle que celle en cause au principal est victime d'une discrimination directe fondée sur le handicap, une interprétation de la directive 2000/78 limitant l'application de celle-ci aux seules personnes qui sont elles-mêmes handicapées serait susceptible de priver cette directive d'une partie importante de son effet utile et de réduire la protection qu'elle est censée garantir.

52 Quant à la charge de la preuve applicable dans une situation telle que celle en cause au principal, il convient de rappeler que, conformément à l'article 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78, les États membres doivent prendre les mesures nécessaires, conformément à leur système judiciaire, afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation dudit principe. Conformément au paragraphe 2 dudit article, le paragraphe 1 de celui-ci ne fait pas obstacle à l'adoption par les États membres de règles concernant la charge de la preuve plus favorables aux plaignants.

53 Dans l'affaire au principal, il incombe donc à M^me^ Coleman, conformément à l'article 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78, d'établir, devant la juridiction de renvoi, des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur le handicap interdite par cette directive.

54 Conformément à cette dernière disposition de la directive 2000/78 et au trente et unième considérant de celle-ci, l'aménagement des règles concernant la charge de la preuve s'impose dès lors qu'il existe une présomption de discrimination. Dans le cas où M^me^ Coleman établirait des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe, la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement exigerait alors que la charge de la preuve pèse sur les défendeurs au principal, qui devraient prouver qu'il n'y a pas eu une violation dudit principe.

55 Dans ce contexte, lesdits défendeurs pourraient contester l'existence d'une telle violation en établissant par toute voie de droit, notamment, que le traitement dont l'employé a fait l'objet est justifié par des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le handicap ainsi qu'à toute relation que cet employé entretient avec une personne handicapée.

56 Eu égard aux considérations qui précèdent, il convient de répondre à la première partie de la première question ainsi qu'aux deuxième et troisième questions que la directive 2000/78 et, notamment, ses articles 1^er^ et 2, paragraphes 1 et 2, sous a),

doivent être interprétés en ce sens que l'interdiction de discrimination directe qu'ils prévoient n'est pas limitée aux seules personnes qui sont elles-mêmes handicapées. Lorsqu'un employeur traite un employé n'ayant pas lui-même un handicap de manière moins favorable qu'un autre employé ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable et qu'il est prouvé que le traitement défavorable dont cet employé est victime est fondé sur le handicap de son enfant, auquel il dispense l'essentiel des soins dont celui-ci a besoin, un tel traitement est contraire à l'interdiction de discrimination directe énoncée audit article 2, paragraphe 2, sous a).

Sur la seconde partie de la première question ainsi que sur la quatrième question

57 Par ces questions, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande en substance si la directive 2000/78 et, notamment, ses articles 1er et 2, paragraphes 1 et 3, doivent être interprétés en ce sens qu'ils interdisent le harcèlement lié au handicap uniquement à l'encontre d'un employé qui est lui-même handicapé ou si l'interdiction de harcèlement s'applique également à un employé qui n'est pas lui-même handicapé, mais qui, comme dans l'affaire au principal, est victime d'un comportement indésirable constitutif de harcèlement lié au handicap dont est atteint son enfant, auquel il prodigue lui-même l'essentiel des soins que nécessite son état.

58 Le harcèlement étant, en vertu de l'article 2, paragraphe 3, de la directive 2000/78, considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 de ce même article, il convient de relever que, pour les mêmes raisons que celles exposées aux points 34 à 51 du présent arrêt, cette directive et, notamment, ses articles 1er et 2, paragraphes 1 et 3, doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne se limitent pas à interdire le harcèlement à l'encontre de personnes qui sont elles-mêmes handicapées.

59 Lorsqu'il est prouvé que le comportement indésirable constitutif de harcèlement subi par un employé, n'ayant pas lui-même un handicap, est lié au handicap de son enfant, auquel il dispense l'essentiel des soins dont celui-ci a besoin, un tel comportement est contraire au principe de l'égalité de traitement consacré par la directive 2000/78 et, notamment, à l'interdiction de harcèlement énoncée à l'article 2, paragraphe 3, de cette dernière.

60 À cet égard, il convient toutefois de rappeler que, selon les termes mêmes de l'article 2, paragraphe 3, de ladite directive, la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales des États membres.

61 En ce qui concerne la charge de la preuve applicable dans une situation telle que celle en cause au principal, il convient de relever que, le harcèlement étant considéré comme une forme de discrimination au sens de l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2000/78, les mêmes règles que celles exposées aux points 52 à 55 du présent arrêt s'appliquent au harcèlement.

62 Dès lors, ainsi qu'il ressort du point 54 du présent arrêt, conformément à l'article 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78 et au trente et unième considérant de celle-ci, l'aménagement des règles concernant la charge de la preuve s'impose dès lors qu'il existe une présomption de discrimination. Dans le cas où M^{me} Coleman établirait des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement exigerait alors que la charge de la preuve pèse sur les défendeurs au principal, qui devraient prouver qu'il n'y a pas eu de harcèlement dans les circonstances de l'espèce.

63 Eu égard aux considérations qui précèdent, il convient de répondre à la seconde partie de la première question ainsi qu'à la quatrième question que la directive 2000/78 et, notamment, ses articles 1er et 2, paragraphes 1 et 3, doivent être interprétés en ce sens que l'interdiction de harcèlement qu'ils prévoient n'est pas limitée aux seules personnes qui sont elles-mêmes handicapées. Lorsqu'il est prouvé que le comportement indésirable constitutif de harcèlement dont un employé, n'ayant pas lui-même un handicap, est victime est lié au handicap de son enfant, auquel il dispense l'essentiel des soins dont celui-ci a besoin, un tel comportement est contraire à l'interdiction de harcèlement énoncée audit article 2, paragraphe 3.

Sur les dépens

64 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 (grande chambre) dit pour droit:

1) La directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, et, notamment, ses articles 1er et 2, paragraphes 1 et 2, sous a), doivent être interprétés en ce sens que l'interdiction de discrimination directe qu'ils prévoient n'est pas limitée aux seules personnes qui sont elles-mêmes handicapées. Lorsqu'un employeur traite un employé n'ayant pas lui-même un handicap de manière moins favorable qu'un autre employé ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable et qu'il est prouvé que le traitement défavorable dont cet employé est victime est fondé sur le handicap de son enfant, auquel il dispense l'essentiel des soins dont celui-ci a besoin, un tel traitement est contraire à l'interdiction de discrimination directe énoncée audit article 2, paragraphe 2, sous a).

2) La directive 2000/78 et, notamment, ses articles 1er et 2, paragraphes 1 et 3, doivent être interprétés en ce sens que l'interdiction de harcèlement qu'ils prévoient n'est pas limitée aux seules personnes qui sont elles-mêmes handicapées. Lorsqu'il est prouvé que le comportement indésirable constitutif de harcèlement dont un employé, n'ayant pas lui-même un handicap, est victime est lié au handicap de son enfant, auquel il dispense l'essentiel des soins dont celui-ci a besoin, un tel comportement est contraire à l'interdiction de harcèlement énoncée audit article 2, paragraphe 3.

Signatures