ECTHR_CHAMBER 33139/13 vom 20. Oktober 2020

Ecthr Chamber, 2020-10-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ecthr_chamber_33139_13

FR: ECTHR_CHAMBER 33139/13 du 20 octobre 2020

IT: ECTHR_CHAMBER 33139/13 del 20 ottobre 2020

Regeste

Non-violation de l'article 1 du Protocole n° 12 - Interdiction générale de la discrimination; No violation: P12-1

Erwägungen

E. 43

. Dans sa jurisprudence, la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après « la CJUE ») a établi que, seules les femmes pouvant devenir enceintes, le refus d'employer une femme enceinte parce qu'elle est enceinte ou devenue mère, ou son licenciement pour de tels motifs, constituait une discrimination directe fondée sur le sexe qu'aucun intérêt ne permettait de justifier.

E. 44

. Dans son arrêt Dekker (8 novembre 1990, C ■ 177/88, UE:C:1990:383), la CJUE a jugé que le refus d'engager, parce qu'elle était enceinte, une femme qui satisfaisait aux conditions d'un emploi s'analysait en une discrimination directe fondée sur le sexe. Dans cette affaire, la requérante présenta sa candidature, fut considérée comme la candidate la plus apte à exercer la fonction en cause mais ne fut pas engagée au bout du compte parce qu'elle était enceinte. L'employeur soutenait que, au regard du droit, elle ne pouvait prétendre au bénéfice de l'allocation de maternité offerte par l'assureur et qu'il aurait donc été censé payer cette allocation pendant le congé de maternité de l'intéressée, de sorte que, selon lui, il n'aurait pas pu se permettre d'engager un remplaçant pendant cette absence et qu'il se serait donc trouvé à court de personnel. La CJUE a dit ceci : « 12. À cet égard, il convient d'observer qu'un refus d'engagement pour cause de grossesse ne peut être opposé qu'aux femmes et constitue dès lors une discrimination directe fondée sur le sexe. Or, un refus d'engagement dû aux conséquences financières d'une absence pour cause de grossesse doit être regardé comme fondé essentiellement sur le fait de la grossesse. Une telle discrimination ne saurait être justifiée par des motifs tirés du préjudice financier subi par l'employeur en cas d'engagement d'une femme enceinte, pendant la durée de son congé de maternité. »

E. 45

. Dans son arrêt Hertz (8 novembre 1990, C ■ 179/88, UE:C:1990:384), la CJUE a dit que les licenciements consécutifs à des absences dues à une maladie n'ayant pas pour origine une grossesse ou un accouchement n'étaient pas contraires à la directive sur l'égalité de traitement. Dans cette affaire, la requérante, qui s'était absentée en raison d'une maladie survenue au cours de sa grossesse, tomba de nouveau malade après la fin de son congé de maternité. Elle fut licenciée en raison de ces absences. Voici la partie pertinente de l'arrêt : « 13. II résulte des dispositions précitées de la directive que le licenciement d'un travailleur

féminin en raison de sa grossesse constitue une discrimination directe fondée sur le sexe, comme l'est également le refus d'embaucher une femme enceinte (voir arrêt de ce même jour, Dekker, C-177/88, Rec. p. 1-3941). 14. En revanche, le licenciement d'un travailleur féminin en raison de congés de maladie répétés, qui ne trouveraient pas leur origine dans une grossesse ou dans un accouchement, ne constitue pas une discrimination directe fondée sur le sexe, dans la mesure où de tels congés de maladie entraîneraient le licenciement du travailleur masculin dans les mêmes conditions. 15. Il y a lieu de constater que la directive ne vise pas l'hypothèse de la maladie qui trouve son origine dans une grossesse ou dans un accouchement. Toutefois, elle permet les dispositions nationales qui garantissent aux femmes des droits spécifiques en raison de la grossesse et de la maternité, tels que le congé de maternité. Il s'ensuit que durant le congé de maternité, dont elle bénéficie en application du droit national, la femme est protégée contre les licenciements motivés par son absence. Il appartient à chaque État membre de fixer les périodes de congé de maternité de manière à permettre aux travailleurs féminins de s'absenter pendant la période au cours de laquelle les troubles inhérents à la grossesse et à l'accouchement surviennent. 16. S'agissant d'une maladie qui apparaîtrait après le congé de maternité, il n'y a pas lieu de distinguer la maladie qui trouve son origine dans la grossesse ou dans l'accouchement de toute autre maladie. Un tel état pathologique relève donc du régime général applicable au cas de maladie. »

E. 46

. La CJUE a jugé en outre que tout traitement défavorable directement ou indirectement lié à une grossesse ou une maternité s'analysait en une discrimination sexuelle directe. Dans son arrêt Webb (14 juillet 1994, C-32/93, UE:C:1994:300), elle a estimé que la situation d'une femme enceinte n'était pas comparable à celle d'un homme absent pour maladie. La requérante dans cette affaire découvrit qu'elle était enceinte quelques semaines après avoir été engagée pour remplacer une employée qui elle-même était tombée enceinte. Elle fut licenciée dès que son employeur apprit qu'elle était enceinte. La CJUE a dit ceci : « 24. Tout d'abord, on ne saurait, comme le demande la House of Lords, s'interroger sur la question de savoir si la situation d'une femme se trouvant dans l'incapacité d'accomplir la tâche pour laquelle elle a été recrutée, en raison d'une grossesse qui se serait révélée très peu de temps après la conclusion du contrat de travail, peut être comparée à celle d'un homme se trouvant dans la même incapacité, pour raisons médicales ou autres. 25. En effet, comme le fait valoir à juste titre M me Webb, l'état de grossesse n'est aucunement assimilable à un état pathologique, a fortiori à une indisponibilité d'origine non médicale, situations qui, elles, peuvent motiver le licenciement d'une femme sans que pour autant ce licenciement soit discriminatoire en raison du sexe. Dans l'arrêt Hertz, précité, la Cour a d'ailleurs nettement distingué la grossesse de la maladie, même dans l'hypothèse où cette dernière trouve son origine dans la grossesse mais survient après le congé de maternité. Elle a précisé (point 16) qu'il n'y a pas lieu de distinguer une telle maladie de toute autre maladie. 26. II convient d'ajouter que, contrairement à l'argument avancé par le gouvernement du Royaume-Uni, le licenciement d'une femme enceinte, engagée pour une durée indéterminée, ne saurait être fondé sur des motifs tirés de son incapacité à remplir une des conditions essentielles de son contrat de travail. La disponibilité du salarié est nécessairement pour l'employeur une condition essentielle à la bonne exécution du contrat de travail. Mais la protection garantie par le droit communautaire à la femme en cours de grossesse, puis après l'accouchement, ne saurait dépendre du point de savoir si la présence de l'intéressée, pendant la période correspondant à sa maternité, est indispensable à la

bonne marche de l’entreprise où elle est employée. Une interprétation contraire priverait les dispositions de la directive de leur effet utile. 27. Dans une situation telle que celle de M me Webb, la rupture d’un contrat sans détermination de durée en raison de la grossesse de la travailleuse, ne saurait être justifiée par le fait que l’employée se trouve, à titre purement temporaire, empêchée d’effectuer le travail pour lequel elle a été embauchée (voir, en ce sens, arrêt Habermann-Beltermann, précité, point 25, et conclusions de l’avocat général, sous le présent arrêt, points 10 et 11). »

E. 47

. Dans l’arrêt Hofmann (12 juillet 1984, C ■ 184/83, UE:C:1984:273), qui concernait l’allocation de paternité, la CJUE a dit : « 25. Il y a lieu de préciser ensuite, en ce qui concerne le paragraphe 3 en particulier, qu’en réservant aux États membres le droit de maintenir ou d’introduire des dispositions destinées à protéger la femme en ce qui concerne «la grossesse et la maternité», la directive reconnaît la légitimité, par rapport au principe de l’égalité, de la protection de deux ordres de besoins de la femme. Il s’agit d’assurer, d’une part, la protection de la condition biologique de la femme au cours de sa grossesse et à la suite de celle-ci, jusqu’à un moment où ses fonctions physiologiques et psychiques sont normalisées à la suite de l’accouchement, et, d’autre part, la protection des rapports particuliers entre la femme et son enfant au cours de la période qui fait suite à la grossesse et à l’accouchement, en évitant que ces rapports soient troublés par le cumul des charges résultant de l’exercice simultané d’une activité professionnelle. »

E. 48

. Dans son arrêt Tele Danmark (4 octobre 2001, C-109/00, UE:C:2001:513), la CJUE a étendu aux contrats temporaires la protection pour absence due à une grossesse. La requérante fut recrutée pour une durée de six mois. Elle n’informa pas son employeur qu’elle était enceinte alors qu’elle l’avait appris avant la conclusion de son contrat. En raison de sa grossesse, elle fut incapable de travailler pendant une bonne partie de la durée de son contrat. Voici les parties pertinentes de cet arrêt : « 29. Au point 26 de l’arrêt Webb , précité, la Cour a également jugé que, si la disponibilité du salarié est nécessairement pour l’employeur une condition essentielle à la bonne exécution du contrat de travail, la protection garantie par le droit communautaire à la femme en cours de grossesse, puis après l’accouchement, ne saurait dépendre du point de savoir si la présence de l’intéressée, pendant la période correspondant à son congé de maternité, est indispensable à la bonne marche de l’entreprise où elle est employée. Une interprétation contraire priverait les dispositions de la directive 76/207 de leur effet utile. 30. Une telle interprétation ne saurait être modifiée en raison de la circonstance que le contrat de travail a été conclu pour une durée déterminée. 31. En effet, dès lors que le licenciement d’une travailleuse en raison de sa grossesse constitue une discrimination directe fondée sur le sexe, quelles que soient la nature et l’étendue du préjudice économique subi par l’employeur en raison de l’absence liée à la grossesse, la circonstance que le contrat de travail a été conclu pour une durée déterminée ou indéterminée demeure sans incidence sur le caractère discriminatoire du licenciement. Dans les deux cas, l’incapacité de la salariée à exécuter son contrat de travail est due à la grossesse. 32. En outre, la durée d’une relation de travail est un élément particulièrement aléatoire de celle-ci dès lors que, même si le travailleur a été engagé en vertu d’un contrat à durée déterminée, une telle relation peut être plus ou moins longue et, par ailleurs, elle est susceptible d’être renouvelée ou prolongée. » Dans cet arrêt, la CJUE a également jugé que la taille de l’employeur était indifférente en la matière : « 37. À cet

égard, il suffit de constater que les directives 76/207 et 92/85 n’établissent aucune distinction, quant à la portée des interdictions qu’elles énoncent comme des droits qu’elles garantissent, en fonction de la taille de l’entreprise concernée. » instruments internationaux

E. 49

. Voici les parties pertinentes de la Convention des Nations unies sur l’élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes, que l’État défendeur a ratifiée le 7 janvier 1982 : Article 4 « 1. L’adoption par les États parties de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l’instauration d’une égalité de fait entre les hommes et les femmes n’est pas considérée comme un acte de discrimination tel qu’il est défini dans la présente Convention, mais ne doit en aucune façon avoir pour conséquence le maintien de normes inégales ou distinctes ; ces mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d’égalité de chances et de traitement ont été atteints. 2. L’adoption par les États parties de mesures spéciales, y compris de mesures prévues dans la présente Convention, qui visent à protéger la maternité n’est pas considérée comme un acte discriminatoire. » Article 5 « Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour : a) Modifier les schémas et modèles de comportement socio- culturel de l’homme et de la femme en vue de parvenir à l’élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l’idée de l’infériorité ou de la supériorité de l’un ou l’autre sexe ou d’un rôle stéréotypé des hommes et des femmes ; b) Faire en sorte que l’éducation familiale contribue à faire bien comprendre que la maternité est une fonction sociale et à faire reconnaître la responsabilité commune de l’homme et de la femme dans le soin d’élever leurs enfants et d’assurer leur développement, étant entendu que l’intérêt des enfants est la condition primordiale dans tous les cas. » Article 11 « 1. Les États parties s’engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l’égard des femmes dans le domaine de l’emploi, afin d’assurer, sur la base de l’égalité de l’homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier : a) Le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains ; b) Le droit aux mêmes possibilités d’emploi, y compris l’application des mêmes critères de sélection en matière d’emploi ; c) Le droit au libre choix de la profession et de l’emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l’emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l’apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanente ; d) Le droit à l’égalité de rémunération, y compris de prestation, à l’égalité de traitement pour un travail d’égale valeur aussi bien qu’à l’égalité de traitement en ce qui concerne l’évaluation de la qualité du travail ; e) Le droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d’invalidité et de vieillesse ou pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés ; f) Le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction. 2. Afin de prévenir la discrimination à l’égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité et de garantir leur droit effectif au travail, les États parties s’engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet : a) D’interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination dès les licenciements fondée sur le statut matrimonial ; b) D’instituer l’octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l’emploi antérieur, des droits d’ancienneté et des avantages sociaux ; c) D’encourager la fourniture des services sociaux d’appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l’établissement et le

développement d’un réseau de garderies d’enfants ; d) D’assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif. 3. Les lois visant à protéger les femmes dans les domaines visés par le présent article seront revues périodiquement en fonction des connaissances scientifiques et techniques et seront révisées, abrogées ou étendues, selon les besoins. » Article 12 « 1. Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l’égard des femmes dans le domaine des soins de santé en vue de leur assurer, sur la base de l’égalité de l’homme et de la femme, les moyens d’accéder aux services médicaux, y compris ceux qui concernent la planification de la famille. 2. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, les États parties fournissent aux femmes pendant la grossesse, pendant l’accouchement et après l’accouchement, des services appropriés et, au besoin, gratuits, ainsi qu’une nutrition adéquate pendant la grossesse et l’allaitement. » EN DROIT sur la violation alléguée de l’article 1 du Protocole n o 12 à la Convention Objet du litige

E. 50

Dans la requête qu’elle avait initialement introduite devant la Cour, la requérante se disait victime d’une discrimination sur son lieu de travail en ce qu’il aurait été mis fin à son affectation à l’ambassade roumaine à Ljubljana en raison de sa grossesse sans qu’aucune raison valable ne lui eût été présentée. Elle invoquait l’article 1 du Protocole n o 12 à la Convention. 51. Dans ses observations en réponse à celles du Gouvernement, la requérante allègue également des violations des articles 6 et 8 de la Convention fondées sur les mêmes faits dont elle avait saisi la Cour dans sa requête initiale. 52. Sur le fond des griefs de la requérante, et indépendamment de la question de savoir s’il y a lieu de connaître dans le cadre de la présente requête des griefs et/ou arguments susmentionnés qui sont soulevés sous l’angle des articles 6 et 8 de la Convention, la Cour, maîtresse de la qualification juridique à donner aux faits de la cause (Radomilja et autres c. Croatie [GC], n os 37685/10 et 22768/12, §§ 114 et 126, 20 mars 2018), examinera la requête sur le seul terrain de l’article 1 du Protocole n o 12 à la Convention. Cette disposition est ainsi libellée : « 1. La jouissance de tout droit prévu par la loi doit être assurée, sans discrimination aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l’origine nationale ou sociale, l’appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation. 2. Nul ne peut faire l’objet d’une discrimination de la part d’une autorité publique quelle qu’elle soit fondée notamment sur les motifs mentionnés au paragraphe 1. » Recevabilité Sur la compétence ratione materiae de la Cour 53. La Cour rappelle tout d’abord que, la question de l’applicabilité relevant de sa compétence ratione materiae , il y a lieu de suivre le principe général régissant le traitement des requêtes et d’analyser ces points comme il convient au stade de la recevabilité, sauf s’il y a une raison particulière de les joindre au fond (Denisov c. Ukraine [GC], n o 76639/11, § 93, 25 septembre 2018). Aucune raison particulière de ce type n’existant en l’espèce, la question de l’applicabilité de l’article 1 du Protocole n o 12 doit être examinée au stade de la recevabilité. 54. La Cour rappelle en outre que, si l’article 14 de la Convention prohibe la discrimination dans l’assurance de la jouissance des « droits et libertés reconnus dans la (...) Convention », l’article 1 du Protocole n o 12 prévoit une interdiction générale de la discrimination (Sejdi■ et Finci c. Bosnie-Herzégovine [GC], n os 27996/06 et 34836/06, § 53, CEDH 2009, et Baralija c. Bosnie-Herzégovine , n o 30100/18, § 45, 29 octobre 2019). 55 . Il est important de noter que l’article 1 du Protocole n o 12 ne limite pas seulement le champ de la protection à « tout droit prévu par la loi », comme pourrait l’indiquer le texte du paragraphe 1 : il en étend la portée. C’est ce qui

découle en particulier du paragraphe 2, qui dit que nul ne peut faire l’objet d’une discrimination de la part d’une autorité publique (Savez crkava « Rije■ života » et autres c. Croatie , n o 7798/08, § 104, 9 décembre 2010). Selon le rapport explicatif du Protocole n o 12, le champ de la protection offerte par l’article 1 de ce texte englobe quatre catégories de cas, en particulier lorsqu’une personne fait l’objet d’une discrimination : « i. dans la jouissance de tout droit spécifiquement accordé à l’individu par le droit national ; ii. dans la jouissance de tout droit découlant d’obligations claires des autorités publiques en droit national, c’est-à-dire lorsque ces autorités sont tenues par la loi nationale de se conduire d’une certaine manière ; iii. de la part des autorités publiques du fait de l’exercice d’un pouvoir discrétionnaire (par exemple, l’octroi de certaines subventions) ; iv. du fait d’autres actes ou omissions de la part des autorités publiques (par exemple, le comportement des responsables de l’application des lois pour venir à bout d’une émeute). » Le rapport explicatif précise en outre ceci : « A cet égard, il a été jugé inutile de préciser lesquels de ces quatre éléments relevaient respectivement du premier paragraphe de l’article 1 et lesquels du deuxième paragraphe. Les deux paragraphes sont complémentaires et leur portée combinée fait que tous ces quatre éléments sont couverts par l’article 1. Il convient de garder également à l’esprit que la distinction entre les catégories i. à iv. n’est pas nette et que les systèmes juridiques nationaux peuvent avoir différentes approches quant au fait de savoir si un cas donné entre dans une de ces catégories plutôt que dans une autre. » 56. La Cour doit donc déterminer si l’article 1 du Protocole n o 12 est applicable en recherchant si les griefs de la requérante relèvent de l’une des quatre catégories mentionnées dans le rapport explicatif (Savez crkava « Rije■ života » et autres , précité, § 105). 57. À cet égard, la Cour note que le droit interne réglemente l’organisation et la durée des affectations diplomatiques à l’étranger (paragraphe 33 ci-dessus) mais qu’il accorde aussi au MAE, conformément à l’interprétation qu’en donnent les juridictions internes, un pouvoir discrétionnaire pour décider de l’interruption anticipée d’une affectation diplomatique à l’étranger (paragraphe 28 ci-dessus). Si elle dénonce la manière dont ce pouvoir a été exercé, la requérante n’en conteste pas l’existence (paragraphe 62 ci-dessous). Force est donc pour la Cour de conclure que la présente affaire relève à tout le moins de la troisième catégorie de discrimination potentielle envisagée par le rapport explicatif (voir paragraphe 55 ci-dessus). 58. Il s’ensuit que l’article 1 du Protocole n o 12 s’applique aux faits de la cause. Autres motifs d’irrecevabilité 59. La Cour constate en outre que la requête n’est pas manifestement mal fondée et ne se heurte à aucun autre des motifs d’irrecevabilité énumérés à l’article 35 de la Convention. La requête doit donc être déclarée recevable. Sur le fond Thèses des parties a) La requérante 60. La requérante affirme que la raison principale de l’interruption anticipée de son affectation à l’étranger était sa grossesse. Elle dit que, bien que son travail eût été jugé satisfaisant par sa supérieure directe, l’ambassadrice (paragraphe 20 ci-dessus), celle-ci a demandé qu’il fût mis fin à son affectation dès l’annonce de sa seconde grossesse. Elle estime que cette série d’événements montre avec certitude que sa grossesse était la raison de l’interruption anticipée de son affectation diplomatique. Elle dénonce en outre les propos tenus par l’ambassadrice concernant le risque qu’aurait fait peser pour la sécurité la conduite de sa voiture diplomatique par son époux (paragraphe 23 ci-dessus). 61. La requérante affirme en outre que son emploi à l’ambassade n’était d’aucun danger pour sa grossesse. Elle fait remarquer qu’elle a pu exercer ses fonctions sans le moindre risque lors de sa première grossesse. Il ne peut donc être soutenu selon elle que, en la rappelant à Bucarest, le MAE avait cherché à protéger sa grossesse. La requérante ajoute que le MAE n’a pas démontré en quoi sa

grossesse aurait été mieux protégée au bureau de Bucarest qu'au bureau de Ljubljana. Par ailleurs, elle soutient qu'elle a été rappelée à Bucarest pour avoir exercé son droit légitime à la protection de sa grossesse. 62 . La requérante considère qu'en mettant fin à son affectation à l'étranger, le ministère des Affaires étrangères a fait un usage inapproprié et déraisonnable de son pouvoir discrétionnaire. Elle estime que les autorités n'ont pu apporter aucune justification à cette mesure. Elle ajoute que le Gouvernement n'est pas parvenu à établir que d'autres diplomates bien notés par leurs supérieurs avaient été rappelés de leurs postes au motif que le MAE n'avait plus besoin d'eux à ces fonctions. 63. La requérante soutient que les dysfonctionnements de la section consulaire de l'ambassade étaient la conséquence non pas de sa grossesse mais d'une mauvaise gestion par le MAE du remplacement des diplomates se trouvant objectivement et temporairement, au cours de leur affectation, dans l'incapacité d'exercer leurs fonctions à la suite d'événements imprévisibles tels qu'un congé de maladie. b) Le Gouvernement 64 . Le Gouvernement fait remarquer que l'ambassade de Roumanie à Ljubljana a en son sein une très petite équipe de diplomates. Il estime donc que, lorsque la requérante a accepté le poste en question, elle aurait dû savoir qu'elle était censée travailler de manière plus ou moins permanente et fournir une assistance consulaire d'urgence aux ressortissants roumains qui en avaient besoin. Selon lui, ces éléments ne doivent pas être interprétés comme une entrave aux choix de la requérante dans sa vie privée : ils font présumer que, sur le plan professionnel, elle devait comprendre que ses absences longues, répétées et imprévisibles affecteraient le fonctionnement de l'ambassade. Aussi, d'après le Gouvernement, la requérante aurait dû accepter l'interruption anticipée de son affectation. 65 . S'il admet que la grossesse de la requérante a joué un rôle dans la décision de mettre fin à son affectation en Slovénie, le Gouvernement soutient que la véritable raison de cette décision était la nécessité d'assurer le bon fonctionnement de l'activité consulaire. Cette décision n'était pas selon lui une mesure disciplinaire prise contre la requérante, qui aurait poursuivi sa carrière au MAE sans qu'il y eût d'entrave dans l'avancement de celle-ci (paragraphe 26 ci-dessus). 66 . Par conséquent, le Gouvernement soutient que la requérante n'a fait l'objet d'aucune différence de traitement dans l'exercice de ses fonctions. Il dit que, compte tenu des particularités de son travail à l'ambassade, où elle aurait été la seule agente consulaire, la même décision aurait été prise quelles que soient les raisons de ses longues et imprévisibles absences professionnelles. 67 . En outre, la décision de mettre fin à l'affectation de la requérante poursuivait selon le Gouvernement un but légitime, notamment assurer la protection des droits et libertés des ressortissants roumains à l'étranger. 68 . Enfin, le Gouvernement soutient que les juridictions internes ont minutieusement examiné les prétentions de la requérante et ont pesé ses droits et intérêts à l'aune de ceux des ressortissants roumains ayant besoin d'une assistance consulaire en Slovénie, ainsi que des obligations pour le MAE d'assurer la stabilité fonctionnelle de l'ambassade . Appréciation de la Cour a) Les principes généraux 69. Nonobstant la différence de portée qu'il y a entre l'article 14 de la Convention et l'article 1 du Protocole n o 12, le sens de la notion de « discrimination » figurant dans cette dernière disposition est censé être identique à celui du terme employé à l'article 14 (voir les paragraphes 18 et 19 du rapport explicatif du Protocole n o 12. Aussi la Cour n'aperçoit-elle aucune raison de s'écarter, dans le contexte de l'article 1 du Protocole n o 12, de l'interprétation bien établie de la notion de « discrimination » mentionnée ci-dessus (Sejdi■ et Finci , précité, § 55). 70. Il peut être déduit que, en principe, les mêmes règles dégagées par la Cour dans sa jurisprudence en ce qui concerne la protection accordée par l'article 14 sont applicables aux affaires introduites sous l'angle de l'article 1

du Protocole n o 12. 71. À cet égard, la Cour rappelle que dans la jouissance des droits et libertés reconnus par la Convention, l'article 14 interdit de traiter de manière différente, sauf justification objective et raisonnable, des personnes placées dans des situations analogues ou comparables. En d'autres termes, l'obligation de démontrer l'existence d'une « situation analogue » n'implique pas que les catégories comparées doivent être identiques. Au regard de cette disposition, une distinction est discriminatoire si elle « manque de justification objective et raisonnable », c'est-à-dire si elle ne poursuit pas un « but légitime » ou s'il n'y a pas de « rapport raisonnable de proportionnalité » entre les moyens employés et le but visé (Molla Sali c. Grèce [GC], n o 20452/14, §§ 133 et 135, 19 décembre 2018). 72. La Cour a également établi dans sa jurisprudence que seules les différences de traitement fondées sur une caractéristique identifiable (« situation ») sont susceptibles de revêtir un caractère discriminatoire aux fins de l'article 14 (Fábián c. Hongrie [GC], n o 78117/13, § 113, 5 septembre 2017). 73 . Par ailleurs, l'article 14 de la Convention n'interdit pas aux Parties contractantes de traiter des groupes de manière différenciée pour corriger des « inégalités factuelles » entre eux. De fait, le droit de jouir des droits garantis par la Convention sans être soumis à discrimination est également transgressé lorsque, sans justification objective et raisonnable, les États n'appliquent pas un traitement différent à des personnes dont les situations sont sensiblement différentes (Thlimmenos c. Grèce [GC], n o 34369/97, § 44, CEDH 2000-IV, Stec et autres c. Royaume-Uni [GC], n os 65731/01 et 65900/01, § 51, CEDH 2006 ■ VI, et Guberina c. Croatie , n o 23682/13, § 70, 22 mars 2016). L'interdiction découlant de l'article 14 imposera donc aussi aux États contractants l'obligation positive d'opérer les distinctions nécessaires entre des personnes ou catégories de personnes se trouvant dans des situations sensiblement différentes ou présentant des différences pertinentes (J.D. et A c. Royaume-Uni , n os 32949/17 et 34614/17, § 84, 24 octobre 2019, avec d'autres références, en particulier Thlimmenos , précité, § 44). À cet égard, la pertinence se mesure à l'aune des enjeux, tandis qu'un certain niveau doit être atteint pour que la Cour conclue que la différence entre les situations est sensible. Pour qu'elle atteigne ce niveau, en raison du motif interdit, la mesure en question doit avoir sur certaines personnes des conséquences particulièrement préjudiciables se rapportant à leur situation, à la lumière du motif de discrimination invoqué (J.D. et A c. Royaume-Uni , précité, § 85). 74 . La Cour reconnaît dans sa jurisprudence, fût-ce indirectement, le besoin de protéger les femmes enceintes et les mères (voir, mutatis mutandis , Khamtokhu et Aksenchik c. Russie [GC], n os 60367/08 et 961/11, § 82, 24 janvier 2017, Konstantin Markin c. Russie [GC], n o 30078/06, § 132, CEDH 2012, Alexandru Enache c. Roumanie , n o 16986/12, §§ 68 et 76-77, 3 octobre 2017, et Petrovic c. Autriche , 27 mars 1998, § 36, Recueil des arrêts et décisions 1998 ■ II). 75. La Cour a également dit que la progression vers l'égalité des sexes est un but important des États membres du Conseil de l'Europe, de sorte que seules des raisons très fortes peuvent amener à estimer compatible avec la Convention une différence de traitement fondée sur le sexe (Abdulaziz, Cabales et Balkandali c. Royaume-Uni , 28 mai 1985, § 78, série A n o 94, et Carvalho Pinto de Sousa Morais c. Portugal , n o 17484/15, § 46, 25 juillet 2017). Dès lors, lorsqu'il s'agit de différences de traitement fondées sur le sexe, la marge d'appréciation des États est étroite, et, en pareille situation, le principe de la proportionnalité ne commande pas seulement que la mesure choisie soit adaptée de manière générale à l'objectif poursuivi : il faut en outre qu'il soit démontré qu'elle était nécessaire compte tenu des circonstances (Emel Boyraz c. Turquie , n o 61960/08, § 51, 2 décembre 2014). b) Application aux faits de la cause des principes susmentionnés 76. Pour en venir aux faits de l'espèce, la Cour relève qu'il a été

jugé que la requérante serait inapte à exercer ses fonctions en raison d'absences pour rendez-vous médicaux et de congés de maternité (paragraphes 20, 22 et 23 ci-dessus). La décision de la rappeler à Bucarest a été prise dès qu'elle avait annoncé sa seconde grossesse (paragraphes 19 et 24 ci-dessus). Dans ses observations, le Gouvernement admet également que l'état de santé de la requérante a joué un rôle dans la décision de mettre fin à son affectation diplomatique (paragraphe 65 ci-dessus). La Cour estime donc établi que le traitement subi par la requérante a pour cause principale sa grossesse. 77. La Cour observe que seules les femmes peuvent faire l'objet d'un traitement différent en raison de leur grossesse et que, pour cette raison, une telle différence de traitement s'analysera en une discrimination directe fondée sur le sexe si elle n'est pas justifiée. Sur ce point, elle ne peut que constater que la CJUE a elle aussi suivi une approche similaire dans sa jurisprudence (paragraphes 44 et 46 ci-dessus), et que cette approche est conforme au droit (paragraphe 31 ci-dessus) et à la pratique internes (voir paragraphes 34 ■ 36 ci-dessus). 78. Ayant établi que la requérante a fait l'objet d'un traitement différent fondé sur son sexe, la Cour doit déterminer si les raisons invoquées par les autorités – à savoir le MAE, les juridictions internes et le Gouvernement – pour justifier ce traitement étaient pertinentes et suffisantes, nonobstant la marge d'appréciation étroite accordée aux États dans des cas comme celui-ci (paragraphe 75 ci-dessus). 79. Le Gouvernement soutient que la décision de rappeler la requérante de son affectation à l'étranger poursuivait le but légitime de la protection des droits d'autrui, notamment des ressortissants roumains ayant besoin d'une assistance consulaire en Slovénie (paragraphes 67-68 ci-dessus). La Cour y souscrit. Il faut alors rechercher si la mesure était proportionnée à cet objectif. 80. Sur ce point, il convient de noter que, selon les autorités internes et le Gouvernement, l'interruption anticipée de l'affectation de la requérante à l'étranger se justifiait par le fait que son absence aurait compromis la capacité fonctionnelle de la section consulaire de l'ambassade (paragraphes 22, 23, 28, 30 et 68 ci-dessus). La Cour observe que pendant l'absence de la requérante à son travail, les services consulaires ont été fermés et que les demandes d'assistance ont été redirigées vers les ambassades des pays voisins (paragraphes 11 et 15 ci-dessus). Force est donc de constater que, compte tenu de la nature de ses fonctions et de l'urgence des demandes que la requérante était appelée à traiter (paragraphe 8 ci-dessus), l'absence de celle-ci à son travail a gravement nui à l'activité consulaire au sein de l'ambassade. 81. La Cour note également que le droit interne n'interdit pas lui-même l'interruption anticipée d'une affectation diplomatique à l'étranger (paragraphe 33 ci-dessus), ce que reconnaissent les juridictions nationales aussi (paragraphes 28 et 30 ci-dessus et, mutatis mutandis , paragraphe 37 ci-dessus). En outre, le droit interne permet à un employeur d'organiser l'activité des salariées enceintes, la seule interdiction étant que leur contrat de travail ne peut être rompu (paragraphe 30 ci-dessus). 82. À cet égard, la Cour note que si les conditions de travail de la requérante ont changé du fait de l'interruption anticipée de son affectation à l'étranger, elle n'a pas été démise de ses fonctions de diplomate au MAE (voir, a contrario , la jurisprudence de la CJUE, citée aux paragraphes 43 à 48 ci-dessus). Ce changement de circonstances n'est pas assimilable à une perte d'emploi (voir également, pour référence, la jurisprudence interne exposée au paragraphe 35 ci-dessus). 83. La Cour estime donc établi que les conséquences sur la requérante de l'interruption anticipée de son affectation à l'étranger ne sont pas de même nature que celles expressément interdites par les lois internes sur l'égalité des chances (paragraphes 31-32 ci-dessus) et par les engagements internationaux de l'État dans le domaine de la protection de la grossesse et de la maternité (voir paragraphes 39-42 et 49 ci-dessus). 84. Par ailleurs, malgré sa longue

absence pour congé de maternité et congé parental, la requérante a continué d’être promue par son employeur, d’abord en décembre 2007, alors qu’elle était absente à l’occasion de sa première grossesse (paragraphe 13 ci-dessus), puis en septembre 2016, un an environ après son retour au travail (paragraphe 26 ci-dessus). Elle semble donc n’avoir subi aucun revers significatif à long terme dans sa carrière diplomatique. 85. Enfin, il convient de noter que les juridictions internes ont expressément rappelé que la décision de mettre fin à l’affectation de la requérante ne constituait pas une mesure disciplinaire (paragraphe 28 ci-dessus). La Cour n’a aucune raison de remettre en cause ce constat. Elle en conclut que si la décision était motivée par la grossesse de la requérante, elle n’avait pas pour but de placer celle-ci dans une position défavorable. 86. À la lumière des constats ci-dessus, la Cour estime établi que l’interruption anticipée de l’affectation diplomatique de la requérante à l’étranger était nécessaire pour assurer et maintenir la capacité fonctionnelle de la mission diplomatique et, en définitive, la protection des droits d’autrui. Malgré l’étroite marge d’appréciation qui leur était accordée, les autorités nationales ont justifié la nécessité de la mesure par des raisons pertinentes et suffisantes. 87. Il n’y a donc pas eu violation de l’article 1 du Protocole n o 12 à la Convention. POUR CES MOTIFS, LA COUR, à l’unanimité, Déclare la requête recevable ; Dit qu’il n’y a pas eu violation de l’article 1 du Protocole n o 12 à la Convention. Fait en anglais, puis communiqué par écrit le 20 octobre 2020, en application de l’article 77 §§ 2 et 3 du règlement. Andrea Tamietti Jon Fridrik Kjølbro Greffier Président

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.