



InfoCuria

Giurisprudenza



---

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



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

---

ECLI:EU:C:2023:9

ARRÊT DE LA COUR (deuxième chambre)

12 janvier 2023 (\*)

« Renvoi préjudiciel – Égalité de traitement en matière d’emploi et de travail – Directive 2000/78/CE – Article 3, paragraphe 1, sous a) et c) – Conditions d’accès aux activités non salariées – Conditions d’emploi et de travail – Interdiction des discriminations fondées sur l’orientation sexuelle – Entrepreneur indépendant travaillant sur la base d’un contrat d’entreprise – Rupture et non-renouvellement d’un contrat – Liberté de choisir un contractant »

Dans l’affaire C-356/21,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par le Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie (tribunal d’arrondissement de la ville de Varsovie, Pologne), par décision du 16 mars 2021, parvenue à la Cour le 7 juin 2021, dans la procédure

**J. K.**

contre

**TP S.A.,**

en présence de :

**PTPA,**

LA COUR (deuxième chambre),

composée de M<sup>me</sup> A. Prechal, présidente de chambre, M<sup>me</sup> M. L. Arastey Sahún (rapporteuse), MM. F. Biltgen, N. Wahl et J. Passer, juges,

avocat général : M<sup>me</sup> T. Ćapeta,

greffier : M<sup>me</sup> M. Siewkierzyńska, administratrice,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 31 mai 2022,

considérant les observations présentées :

- pour J.K., par M<sup>e</sup> P. Knut, adwokat, M<sup>e</sup> M. R. Oyarzabal Arigita, abogada, et M<sup>e</sup> B. Van Vooren, advocaat,
- pour le gouvernement polonais, par M. B. Majczyna, M<sup>mes</sup> E. Borawska-Kędzierska et A. Siwek-Ślusarek, en qualité d'agents,
- pour le gouvernement belge, par M<sup>mes</sup> C. Pochet, L. Van den Broeck et M. Van Regemorter, en qualité d'agents,
- pour le gouvernement néerlandais, par M<sup>mes</sup> M. K. Bulterman et P. Huurnink, en qualité d'agents,
- pour le gouvernement portugais, par M<sup>mes</sup> C. Alves, P. Barros da Costa et A. Pimenta, en qualité d'agents,
- pour la Commission européenne, par M. D. Martin et M<sup>me</sup> A. Szmytkowska, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocate générale en ses conclusions à l'audience du 8 septembre 2022,

rend le présent

## **Arrêt**

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 3, paragraphe 1, sous a) et c), ainsi que de l'article 17 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 2000, L 303, p. 16).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant J. K. (ci-après le « requérant ») à TP S.A. au sujet d'une demande d'indemnisation du préjudice résultant du refus de cette société de renouveler le contrat d'entreprise qu'elle avait conclu avec le requérant pour un motif fondé, selon ce dernier, sur son orientation sexuelle.

### **Le cadre juridique**

#### ***Le droit de l'Union***

3 Les considérants 9, 11 et 12 de la directive 2000/78 énoncent :

« (9) L'emploi et le travail constituent des éléments essentiels pour garantir l'égalité des chances pour tous et contribuent dans une large mesure à la pleine participation des citoyens à la vie économique, culturelle et sociale, ainsi qu'à l'épanouissement personnel.

[...]

(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.

(12) À cet effet, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle dans les domaines régis par la présente directive doit être interdite dans la Communauté. Cette interdiction de discrimination doit également s'appliquer aux ressortissants de pays tiers, mais elle ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité et est sans préjudice des dispositions en matière d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers et à leur accès à l'emploi et au travail. »

4 L'article 1<sup>er</sup> de cette directive, intitulé « Objet », prévoit :

« La présente directive 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 L'article 2 de ladite directive, intitulé « Concept de discrimination », dispose, à son paragraphe 5 :

« La présente directive ne porte pas atteinte aux mesures prévues par la législation nationale qui, dans une société démocratique, sont nécessaires à la sécurité publique, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé et à la protection des droits et libertés d'autrui. »

6 L'article 3 de la même directive, intitulé « Champ d'application », prévoit, à son paragraphe 1, sous a) et c) :

« 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 :

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

[...]

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

7 L'article 17 de la directive 2000/78, intitulé « Sanctions », énonce :

« Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées en application de la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour assurer la mise en œuvre de celles-ci. Les sanctions ainsi prévues qui peuvent comprendre le versement d'indemnité à la victime, doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. Les États membres notifient ces dispositions à la Commission au plus tard le 2 décembre 2003 et toute modification ultérieure les concernant dans les meilleurs délais. »

## *Le droit polonais*

8 L'article 4 de l'ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (loi sur la transposition de certaines dispositions du droit de l'Union européenne en matière d'égalité de traitement), du 3 décembre 2010 (Dz. U. n° 254, position 1700), dans sa version consolidée (Dz. U. de 2016, position 1219) (ci-après la « loi sur l'égalité de traitement »), dispose :

« La présente loi s'applique en ce qui concerne :

[...]

2) les conditions d'accès et d'exercice d'une activité économique ou professionnelle, y compris, notamment, dans le cadre d'une relation de travail ou d'un travail en vertu d'un contrat de droit civil ;

[...] »

9 L'article 5 de cette loi prévoit :

« La présente loi ne s'applique pas [au] :

[...]

3) [libre] choix du contractant, pour autant que ce choix ne soit pas fondé sur le sexe, la race, l'origine ethnique ou la nationalité ;

[...] »

10 Aux termes de l'article 8, paragraphe 1, point 2, de ladite loi :

« Est interdite toute inégalité de traitement des personnes physiques fondée sur le sexe, la race, l'origine ethnique, la nationalité, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle en ce qui concerne :

[...]

2) les conditions d'accès et d'exercice d'une activité économique ou professionnelle, y compris, notamment, dans le cadre d'une relation de travail ou d'un travail en vertu d'un contrat de droit civil ».

11 L'article 13 de la même loi énonce :

« 1. Toute personne victime d'une violation du principe d'égalité de traitement a droit à une indemnisation.

2. Les dispositions de [l'ustawa – Kodeks cywilny (loi portant code civil), du 23 avril 1964,] [...] s'appliquent en cas de violation du principe d'égalité de traitement. »

## **Le litige au principal et la question préjudicielle**

12 Entre l'année 2010 et l'année 2017, le requérant a conclu, dans le cadre de son activité économique indépendante, une série de contrats d'entreprise consécutifs de courte durée avec TP, une société qui exploite une chaîne de télévision publique à l'échelle nationale en Pologne et dont l'actionnaire unique est le Trésor public.

13 Sur la base de ces contrats, le requérant a assuré des périodes de service hebdomadaires au sein de la rédaction de la régie et de la promotion du programme 1 de TP, au cours desquelles il a préparé des montages audiovisuels, des bandes-annonces ou des feuillets pour les émissions d'autopromotion de TP. W. S., le directeur de la rédaction de la régie et de la promotion de ce programme 1, ainsi que le superviseur direct du requérant, répartissait les périodes de service entre ce dernier et une autre journaliste exerçant les mêmes activités que lui, de telle sorte que chacun d'entre eux effectuait deux périodes de service hebdomadaires par mois.

14 À partir du mois d'août 2017, une réorganisation des structures internes de TP a été envisagée, dans le cadre de laquelle les tâches du requérant devaient être transférées à une nouvelle unité, à savoir l'agence pour la création, la régie et la publicité.

15 Lors d'une réunion de travail qui s'est déroulée vers la fin du mois d'octobre 2017, il a été indiqué que le requérant figurait parmi les collaborateurs évalués avec succès en vue de cette réorganisation.

16 Le 20 novembre 2017, un nouveau contrat d'entreprise a été conclu entre le requérant et TP pour une durée d'un mois.

17 Le 29 novembre 2017, le requérant a reçu son emploi du temps pour le mois de décembre 2017, qui prévoyait deux périodes de service hebdomadaires débutant, respectivement, les 7 et 21 décembre 2017.

18 Le 4 décembre 2017, le requérant et son partenaire ont publié sur leur chaîne YouTube une vidéo musicale de Noël visant à promouvoir la tolérance envers les couples de personnes du même sexe. Cette vidéo, intitulée « *Pokochaj nas w święta* » (« Aimez-nous, le temps de Noël »), mettait en scène une célébration des fêtes de Noël par des couples de personnes du même sexe.

19 Le 6 décembre 2017, le requérant a reçu un courriel de W. S. l'informant de l'annulation de sa période de service hebdomadaire censée débiter le 7 décembre 2017.

20 Le 20 décembre 2017, W. S. a indiqué au requérant qu'il n'était plus prévu qu'il effectue la période de service hebdomadaire devant débiter le 21 décembre 2017.

21 Ainsi, le requérant n'a accompli aucune période de service au cours du mois de décembre 2017 et, par la suite, aucun nouveau contrat d'entreprise n'a été conclu entre lui et TP.

22 Le requérant a introduit un recours devant la juridiction de renvoi, le Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie (tribunal d'arrondissement de la ville de Varsovie, Pologne), tendant à ce que TP soit condamnée à lui verser la somme de 47 924,92 zlotys polonais (PLN) (environ 10 130 euros), majorée des intérêts de retard légaux, à titre de dommages et intérêts ainsi qu'au titre du préjudice moral résultant d'une violation du principe d'égalité de traitement en raison d'une discrimination directe fondée sur l'orientation sexuelle en ce qui concerne les conditions d'accès et d'exercice d'une activité économique effectuée dans le cadre d'un contrat de droit civil.

23 À l'appui dudit recours, le requérant fait valoir qu'il a été victime d'une telle discrimination, la cause probable de l'annulation des périodes de service visées au point 17 du présent arrêt et de la cessation de sa collaboration avec TP ayant été la publication de la vidéo mentionnée au point 18 de cet arrêt.

24 TP conclut au rejet du recours, en soutenant notamment que la loi ne garantissait pas le renouvellement du contrat d'entreprise qu'il avait conclu avec le requérant.

25 La juridiction de renvoi éprouve des doutes quant à la compatibilité de l'article 5, point 3, de la loi sur l'égalité de traitement avec le droit de l'Union, en ce que cette disposition exclut du champ d'application de cette loi et, partant, de la protection contre les discriminations, conférée par la directive 2000/78, le libre choix du contractant, uniquement pour autant que ce choix ne soit pas fondé sur le sexe, la race, l'origine ethnique ou la nationalité.

26 Cette juridiction s'interroge sur la question de savoir si la situation en cause au principal relève du champ d'application de l'article 3, paragraphe 1, sous a) et c), de la directive 2000/78 garantissant la protection contre la discrimination fondée, notamment, sur l'orientation sexuelle, en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, ainsi que les conditions d'emploi et de travail.

27 En premier lieu, ladite juridiction se demande, notamment, si l'activité indépendante du requérant peut être qualifiée d'« activité non salariée », au sens de cet article 3, paragraphe 1, sous a).

28 En second lieu, elle se demande si cette disposition doit être interprétée comme ayant pour objet d'assurer une protection contre les discriminations fondées sur le critère de l'orientation sexuelle également dans une situation telle que celle en cause au principal, dès lors que le refus de conclure un contrat avec un travailleur indépendant uniquement en raison de son orientation sexuelle apparaît comme étant une manifestation d'une restriction des conditions d'accès aux activités non salariées.

29 Dans ces conditions, le Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie (tribunal d'arrondissement de la ville de Varsovie) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :

« L'article 3, paragraphe 1, sous a) et c), de la directive [2000/78] doit-il être interprété en ce sens qu'il permet d'exclure du champ d'application de cette directive et, par conséquent, d'exclure également l'application des sanctions introduites en droit national sur la base de l'article 17 de cette directive, le libre choix du contractant, pour autant que ce choix ne soit pas fondé sur le sexe, la race, l'origine ethnique ou la nationalité, lorsque la discrimination prend la forme du refus de conclure un contrat de droit civil par lequel une personne physique exerçant une activité indépendante s'engage à réaliser un travail, et que ce refus est fondé sur l'orientation sexuelle du contractant potentiel ? »

### **Sur la question préjudicielle**

30 À titre liminaire, il y a lieu de relever que, par la référence à l'article 17 de la directive 2000/78 que comporte la question posée, la juridiction de renvoi entend simplement souligner que, en cas d'applicabilité, au litige au principal, des dispositions de l'article 3, paragraphe 1, sous a) et c), de cette directive, cet article 17, et, en conséquence, les sanctions

prévues par le droit national en exécution de ce dernier trouveront également à s'appliquer. Dans cette mesure, cette question n'appelle pas d'interprétation particulière dudit article 17.

31 En effet, par sa question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 3, paragraphe 1, sous a) et c), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale ayant pour effet d'exclure, au titre du libre choix du contractant, de la protection contre les discriminations devant être conférée en vertu de cette directive, le refus, fondé sur l'orientation sexuelle d'une personne, de conclure ou de renouveler avec cette dernière un contrat ayant pour objet la réalisation, par cette personne, de certaines prestations dans le cadre de l'exercice d'une activité indépendante.

32 Ainsi, la question se pose de savoir si une situation telle que celle en cause au principal relève du champ d'application de la directive 2000/78.

***Sur l'article 3, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78***

33 Aux termes de l'article 3, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78, « [d]ans les limites des compétences conférées à l'Union, [cette] 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 les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion ».

34 À cet égard, il convient de constater que ladite directive ne renvoie pas au droit des États membres pour définir la notion de « conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail », figurant à cette disposition. Or, il découle des exigences tant de l'application uniforme du droit de l'Union que du principe d'égalité que les termes d'une disposition du droit de l'Union qui ne comporte aucun renvoi exprès au droit des États membres pour déterminer son sens et sa portée doivent normalement trouver, dans toute l'Union, une interprétation autonome et uniforme (arrêt du 2 juin 2022, HK/Danmark et HK/Privat, C-587/20, EU:C:2022:419, point 25 ainsi que jurisprudence citée).

35 En outre, dès lors que la même directive ne définit pas les termes « conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail », ceux-ci doivent être interprétés conformément à leur sens habituel dans le langage courant, tout en tenant compte du contexte dans lequel ils sont utilisés et des objectifs poursuivis par la réglementation dont ils font partie (arrêt du 2 juin 2022, HK/Danmark et HK/Privat, C-587/20, EU:C:2022:419, point 26 ainsi que jurisprudence citée).

36 En premier lieu, il convient de constater qu'il découle de l'utilisation conjointe des termes « emploi », « activités non salariées » et « travail » que les conditions d'accès à toute activité professionnelle, quelles que soient la nature et les caractéristiques de celle-ci, relèvent de l'article 3, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78 et, partant, du champ d'application de cette dernière. En effet, ces termes doivent être entendus au sens large, ainsi qu'il ressort d'une comparaison des différentes versions linguistiques de cette disposition et de l'emploi dans celles-ci d'expressions générales, telles que, d'une part, en ce qui concerne la notion d'« activité non salariée », « *actividad por cuenta propia* », « *selvstændig erhvervsvirksomhed* », « *selbständiger Erwerbstätigkeit* », « *self-employment* », « *arbeid [...] als zelfstandige* » et « *pracy na własny rachunek* » ainsi que, d'autre part, en ce qui concerne la notion de « travail », « *ejercicio profesional* », « *erhvervsmæssig beskæftigelse* », « *unselbständiger Erwerbstätigkeit* », « *occupation* », « *beroep* » et « *zatrudnienia* », respectivement en langues espagnole, danoise, allemande, anglaise, néerlandaise

et polonaise (voir, en ce sens, arrêt du 2 juin 2022, HK/Danmark et HK/Privat, C-587/20, EU:C:2022:419, point 27).

37 Par ailleurs, outre le fait que ladite disposition vise expressément les activités non salariées, il ressort ainsi des termes « emploi » et « travail », compris dans leur sens habituel, que le législateur de l'Union n'a pas entendu limiter le champ d'application de la directive 2000/78 aux postes occupés par un « travailleur », au sens de l'article 45 TFUE (voir, en ce sens, arrêt du 2 juin 2022, HK/Danmark et HK/Privat, C-587/20, EU:C:2022:419, point 28 ainsi que jurisprudence citée).

38 Le libellé de l'article 3, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78 confirme que le champ d'application de celle-ci n'est pas limité aux seules conditions d'accès aux postes occupés par des « travailleurs », au sens de l'article 45 TFUE, dès lors que, selon ce libellé, cette directive s'applique à « toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics [...] quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle » (voir, en ce sens, arrêt du 2 juin 2022, HK/Danmark et HK/Privat, C-587/20, EU:C:2022:419, point 29).

39 L'interprétation textuelle de l'article 3, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78 est confirmée par les objectifs de celle-ci, dont il résulte que la notion de « conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail », qui définit le champ d'application de cette directive, ne saurait faire l'objet d'une interprétation restrictive (voir, en ce sens, arrêt du 2 juin 2022, HK/Danmark et HK/Privat, C-587/20, EU:C:2022:419, point 30 ainsi que jurisprudence citée).

40 À cet égard, il convient de rappeler que la directive 2000/78 a été adoptée sur le fondement de l'article 13 CE, devenu, après modification, l'article 19, paragraphe 1, TFUE, lequel confère à l'Union une compétence pour prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée, notamment, sur l'orientation sexuelle (arrêt du 23 avril 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, point 35).

41 Conformément à l'article 1<sup>er</sup> de la directive 2000/78, et ainsi qu'il ressort tant de l'intitulé et du préambule que du contenu et de la finalité de celle-ci, cette directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée, notamment, sur 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, en offrant à toute personne une protection efficace contre la discrimination fondée, notamment, sur ce motif (arrêt du 23 avril 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, point 36 et jurisprudence citée).

42 En particulier, le considérant 9 de ladite directive souligne que l'emploi et le travail constituent des éléments essentiels pour garantir l'égalité des chances pour tous et contribuent dans une large mesure à la pleine participation des citoyens à la vie économique, culturelle et sociale, ainsi qu'à l'épanouissement personnel. En ce sens également, le considérant 11 de la même directive énonce que la discrimination fondée notamment sur l'orientation sexuelle peut compromettre la réalisation des objectifs du traité FUE, 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 (arrêt du 23 avril 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, point 37).

43 Dès lors, la directive 2000/78 n'est pas un acte du droit dérivé de l'Union tel que ceux, notamment fondés sur l'article 153, paragraphe 2, TFUE, qui visent la protection des seuls travailleurs en tant que partie la plus faible d'une relation de travail, mais a pour objet l'élimination,



pour des raisons d'intérêts social et public, de tous les obstacles fondés sur des motifs discriminatoires à l'accès aux moyens de subsistance et à la capacité de contribuer à la société par le travail, quelle que soit la forme juridique en vertu de laquelle ce dernier est fourni (arrêt du 2 juin 2022, HK/Danmark et HK/Privat, C-587/20, EU:C:2022:419, point 34 ainsi que jurisprudence citée).

44 Si la directive 2000/78 a ainsi vocation à couvrir un large éventail d'activités professionnelles, y compris celles déployées par des travailleurs indépendants en vue d'assurer leur subsistance, il n'en demeure pas moins qu'il convient de distinguer les activités relevant du champ d'application de cette directive de celles consistant en une simple fourniture de biens ou de services à un ou à plusieurs destinataires, qui ne relèvent pas de ce champ d'application.

45 Dès lors, pour que des activités professionnelles entrent dans le champ d'application de la directive 2000/78, il faut que ces activités soient réelles et exercées dans le cadre d'une relation juridique caractérisée par une certaine stabilité.

46 En l'occurrence, s'il appartient à la juridiction de renvoi d'apprécier si l'activité exercée par le requérant répond à ce critère, il y a lieu de relever, premièrement, qu'il ressort du dossier dont dispose la Cour que le requérant a personnellement préparé, sur la base de contrats d'entreprise consécutifs de courte durée, conclus dans le cadre de son activité économique indépendante, des montages audiovisuels, des bandes-annonces ou des feuillets pour la rédaction de la régie et de la promotion du programme 1 de TP. Deuxièmement, il ressort également de ce dossier que le requérant dépendait, dans l'exercice de cette activité, de la répartition des périodes de service hebdomadaires effectuée par W. S. et qu'il avait récemment encore été évalué avec succès dans le cadre d'une réorganisation des structures internes de TP.

47 Or, dès lors que, ainsi qu'il ressort de la décision de renvoi, l'activité exercée par le requérant constitue une activité professionnelle réelle et effective, exercée personnellement de manière régulière au bénéfice d'un même destinataire, lui permettant d'accéder, en tout ou en partie, à des moyens de subsistance, la question de savoir si les conditions d'accès à une telle activité relèvent de l'article 3, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78 ne dépend pas de la qualification de cette activité de « salariée » ou « non salariée », le champ d'application de cette disposition et, partant, celui de cette directive devant être entendus au sens large, ainsi qu'il a été relevé au point 36 du présent arrêt.

48 En second lieu, s'agissant de la question de savoir si la conclusion d'un contrat d'entreprise, tel que celui en cause au principal, relève de la notion de « conditions d'accès » aux activités non salariées, au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78, le gouvernement polonais a soutenu, dans ses observations écrites et lors de l'audience, que le requérant avait déjà pleinement exercé son droit d'accès à une activité non salariée avant la conclusion du contrat d'entreprise en cause au principal et qu'il pouvait continuer à l'exercer sans entrave, y compris au bénéfice de destinataires autres que TP, cette dernière n'étant pas en mesure de restreindre ce droit, qui concernerait la décision même d'exercer une telle activité.

49 À cet égard, il convient de rappeler qu'il découle de la jurisprudence de la Cour que la locution « conditions d'accès » aux activités non salariées vise, dans le langage courant, des circonstances ou des faits dont l'existence doit impérativement être établie pour qu'une personne puisse exercer une activité non salariée donnée (voir, par analogie, arrêt du 23 avril 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, point 33).

50 Or, il importe de souligner que, pour qu'une personne telle que le requérant puisse exercer son activité professionnelle de manière effective, la conclusion d'un contrat d'entreprise constitue une circonstance dont l'existence peut être impérative. Dès lors, la notion de « conditions d'accès » aux activités non salariées, au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78, peut inclure la conclusion d'un contrat tel que celui en cause au principal.

51 Il résulte de ce qui précède que le refus de conclure un contrat d'entreprise avec un contractant exerçant une activité économique indépendante pour des motifs liés à l'orientation sexuelle de ce contractant relève du champ d'application de cette disposition et, partant, de celui de cette directive.

***Sur l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78***

52 Aux termes de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78, celle-ci est applicable « en ce qui concerne les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération ».

53 En premier lieu, il convient, certes, de constater que, contrairement à l'article 3, paragraphe 1, sous a), de cette directive, cet article 3, paragraphe 1, sous c), ne fait pas expressément référence aux « activités non salariées », mais se rapporte uniquement aux conditions « d'emploi » et de « travail ».

54 Toutefois, ainsi qu'il résulte de la jurisprudence de la Cour citée au point 43 du présent arrêt, la directive 2000/78 ne vise pas la protection des seuls travailleurs en tant que partie la plus faible d'une relation de travail, mais a pour objet l'élimination, pour des raisons d'intérêts social et public, de tous les obstacles fondés sur des motifs discriminatoires à l'accès aux moyens de subsistance et à la capacité de contribuer à la société par le travail, quelle que soit la forme juridique en vertu de laquelle ce dernier est fourni.

55 Il s'ensuit que la protection conférée par la directive 2000/78 ne saurait dépendre de la qualification formelle d'une relation d'emploi en droit national ou du choix fait lors de l'engagement de la personne concernée entre l'un ou l'autre type de contrat (voir, par analogie, arrêt du 11 novembre 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, point 69), dès lors que, ainsi qu'il a été relevé au point 36 du présent arrêt, les termes de cette directive doivent être entendus au sens large.

56 Dans la mesure où, en vertu de l'article 3, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78, cette dernière 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 « les conditions d'accès [...] aux activités non salariées », l'objectif poursuivi par cette directive ne pourrait pas être atteint si la protection conférée par celle-ci contre toute forme de discrimination fondée sur un des motifs visés à l'article 1<sup>er</sup> de ladite directive, tels que, notamment, l'orientation sexuelle, ne permettait pas de garantir le respect du principe d'égalité de traitement après l'accès à ces activités non salariées et, donc, notamment, en ce qui concerne les conditions d'exercice et de fin desdites activités. Dès lors, cette protection s'étend à la relation professionnelle concernée dans son intégralité.

57 Une telle interprétation répond à l'objectif de la directive 2000/78 consistant à établir un cadre général pour lutter contre des discriminations fondées, notamment, sur l'orientation sexuelle en matière d'emploi et de travail, de sorte que les notions qui, à l'article 3 de cette directive, précisent le champ d'application de celle-ci ne sauraient faire l'objet d'une interprétation restrictive (voir, par analogie, arrêt du 2 juin 2022, HK/Danmark et HK/Privat, C-587/20, EU:C:2022:419, point 51).

58 Ainsi, il résulte d'une interprétation téléologique de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78 que la notion de « conditions d'emploi et de travail » y figurant vise, au sens large, les conditions applicables à toute forme d'activité salariée et non salariée, quelle que soit la forme juridique sous laquelle celle-ci est exercée.

59 En second lieu, la question se pose de savoir si la décision de TP de ne pas honorer et de ne pas renouveler le contrat d'entreprise qu'elle a conclu avec le requérant, mettant fin à leur relation professionnelle, pour des motifs prétendument liés à l'orientation sexuelle de l'intéressé, relève de la notion de « conditions d'emploi et de travail », au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78.

60 À cet égard, le gouvernement polonais fait valoir que, dans ses relations avec son contractant, un travailleur non salarié n'est pas lié par une relation de travail dans le cadre de laquelle une partie peut « licencier » l'autre.

61 Certes, la notion de « licenciement » vise, en règle générale, la cessation d'un contrat de travail conclu entre un travailleur salarié et son employeur.

62 Toutefois, ainsi que M<sup>me</sup> l'avocate générale l'a relevé, en substance, au point 102 de ses conclusions, la notion de « licenciement » ne figure à l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78 qu'en tant qu'exemple de la notion de « conditions d'emploi et de travail » et vise, notamment, la cessation unilatérale de toute activité mentionnée à cet article 3, paragraphe 1, sous a).

63 En effet, il convient, notamment, de souligner que, à l'instar d'un travailleur salarié, qui peut perdre involontairement son emploi salarié à la suite, notamment, d'un « licenciement », une personne ayant exercé une activité indépendante peut, elle aussi, se trouver contrainte de cesser cette activité du fait de son contractant et se trouver, de ce fait, dans une situation de vulnérabilité comparable à celle d'un travailleur salarié licencié (voir, en ce sens, arrêt du 20 décembre 2017, Gusa, C-442/16, EU:C:2017:1004, point 43).

64 En l'occurrence, TP a annulé unilatéralement les périodes de service hebdomadaires du requérant débutant, respectivement, les 7 et 21 décembre 2017, et aucun nouveau contrat d'entreprise n'a été conclu entre TP et le requérant à la suite de la publication en ligne, par ce dernier, de la vidéo visée au point 18 du présent arrêt.

65 Dès lors, le fait que, au mois de décembre 2017, le requérant n'a pu accomplir aucune des périodes de service hebdomadaires prévues par le contrat d'entreprise qu'il avait conclu avec TP semble constituer, au regard de la jurisprudence de la Cour citée au point 63 du présent arrêt, une cessation involontaire d'activité d'un travailleur non salarié pouvant être assimilée à un licenciement d'un travailleur salarié, ce qu'il incombe néanmoins à la juridiction de renvoi de vérifier.

66 Dans ces conditions, sous réserve de l'appréciation visée au point 46 du présent arrêt, la décision de TP de ne pas renouveler ce contrat d'entreprise en raison, selon le requérant, de son orientation sexuelle, mettant ainsi fin à la relation professionnelle existant entre eux, relève du champ d'application de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78.

***Sur l'article 2, paragraphe 5, de la directive 2000/78***

67 Il appartient à la juridiction de renvoi de déterminer, au regard de l'ensemble des circonstances pertinentes du litige dont elle est saisie, en particulier de la loi sur l'égalité de traitement, dont l'interprétation relève de sa seule compétence, si l'exclusion du champ d'application de cette loi du libre choix du contractant, pour autant que ce choix ne soit pas fondé sur le sexe, la race, l'origine ethnique ou la nationalité, tel que prévue à l'article 5, point 3, de ladite loi, constitue une discrimination directe ou indirecte, fondée sur l'orientation sexuelle du requérant.

68 Dans l'hypothèse où cette juridiction conclurait à l'existence d'une telle discrimination, il convient encore de préciser que cette discrimination ne saurait être justifiée, ainsi que le soutiennent le requérant et le gouvernement belge, par l'un des motifs visés à l'article 2, paragraphe 5, de la directive 2000/78.

69 Aux termes de cette disposition, cette directive ne porte pas atteinte aux mesures prévues par la législation nationale qui, dans une société démocratique, sont nécessaires à la sécurité publique, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé et à la protection des droits et des libertés d'autrui.

70 En adoptant ladite disposition, le législateur de l'Union a, en matière d'emploi et de travail, entendu prévenir et arbitrer un conflit entre, d'une part, le principe de l'égalité de traitement et, d'autre part, la nécessité d'assurer l'ordre, la sécurité et la santé publics, la prévention des infractions ainsi que la protection des droits et des libertés individuels, lesquels sont indispensables au fonctionnement d'une société démocratique. Il a ainsi décidé que, dans certains cas énumérés à l'article 2, paragraphe 5, de ladite directive, les principes posés par cette dernière ne s'appliquent pas à des mesures contenant des différences de traitement fondées sur l'un des motifs visés à l'article 1<sup>er</sup> de la même directive, à la condition, toutefois, que ces mesures soient nécessaires à la réalisation des objectifs susvisés (arrêt du 7 novembre 2019, Cafaro, C-396/18, EU:C:2019:929, point 41 et jurisprudence citée).

71 Cet article 2, paragraphe 5, instituant une dérogation au principe d'interdiction des discriminations, il doit être interprété de manière stricte (arrêt du 7 novembre 2019, Cafaro, C-396/18, EU:C:2019:929, point 42 et jurisprudence citée).

72 En l'occurrence, il y a lieu de constater, en premier lieu, que la réglementation nationale en cause au principal, à savoir l'article 5, point 3, de la loi sur l'égalité de traitement, constitue une mesure prévue par la législation nationale, au sens dudit article 2, paragraphe 5.

73 En second lieu, ledit article 5, point 3, de la loi sur l'égalité de traitement semble, a priori, certes, poursuivre un objectif tendant à la protection des droits et libertés d'autrui, au sens du même article 2, paragraphe 5, plus précisément à la protection de la liberté contractuelle, en garantissant la liberté de choisir un contractant, pour autant que ce choix ne soit pas fondé sur le sexe, la race, l'origine ethnique ou la nationalité.

74 En effet, la protection conférée par l'article 16 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, intitulé « Liberté d'entreprise », comporte la liberté d'exercer une activité économique ou commerciale, la liberté contractuelle ainsi que la concurrence libre et saine, notamment, le libre choix du partenaire économique (arrêt du 21 décembre 2021, Bank Melli Iran, C-124/20, EU:C:2021:1035, point 79 et jurisprudence citée).

75 Toutefois, la liberté d'entreprise ne constitue pas une prérogative absolue, mais doit être prise en considération par rapport à sa fonction dans la société (arrêt du 22 janvier 2013, Sky Österreich, C-283/11, EU:C:2013:28, point 45 et jurisprudence citée).

76 En l'occurrence, il suffit de constater que, ainsi que M<sup>me</sup> l'avocate générale l'a, en substance, relevé au point 111 de ses conclusions, le fait même que l'article 5, point 3, de la loi sur l'égalité de traitement prévoit un certain nombre d'exceptions à la liberté de choisir un contractant atteste que le législateur polonais a lui-même considéré que le fait d'opérer une discrimination ne pouvait être tenu pour nécessaire aux fins de garantir la liberté contractuelle dans une société démocratique. Or, rien ne permet de considérer qu'il en irait différemment selon que la discrimination concernée est fondée sur l'orientation sexuelle ou sur l'un des autres motifs expressément visés à cet article 5, point 3.

77 Au demeurant, admettre que la liberté de contracter permet de refuser de contracter avec une personne en raison de l'orientation sexuelle de cette dernière reviendrait à priver l'article 3, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78 de son effet utile en ce que cette disposition interdit précisément toute discrimination fondée sur un tel motif s'agissant de l'accès aux activités non salariées.

78 Au regard de ce qui précède, il y a lieu de constater que l'article 5, point 3, de la loi sur l'égalité de traitement ne saurait justifier, dans des circonstances telles que celles en cause au principal, une exclusion de la protection contre les discriminations, conférée par la directive 2000/78, lorsque cette exclusion n'est pas nécessaire, conformément à l'article 2, paragraphe 5, de cette directive, à la protection des droits et des libertés d'autrui dans une société démocratique.

79 Au vu de l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la question posée que l'article 3, paragraphe 1, sous a) et c), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale ayant pour effet d'exclure, au titre du libre choix du contractant, de la protection contre les discriminations devant être conférée en vertu de cette directive, le refus, fondé sur l'orientation sexuelle d'une personne, de conclure ou de renouveler avec cette dernière un contrat ayant pour objet la réalisation, par cette personne, de certaines prestations dans le cadre de l'exercice d'une activité indépendante.

### **Sur les dépens**

80 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 (deuxième chambre) dit pour droit :

**L'article 3, paragraphe 1, sous a) et c), 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,**

**doit être interprété en ce sens que :**

**il s'oppose à une réglementation nationale ayant pour effet d'exclure, au titre du libre choix du contractant, de la protection contre les discriminations devant être conférée en vertu de cette directive, le refus, fondé sur l'orientation sexuelle d'une personne, de conclure ou de renouveler avec cette dernière un contrat ayant pour objet la réalisation, par cette personne, de certaines prestations dans le cadre de l'exercice d'une activité indépendante.**

Signatures

---

\* Langue de procédure : le polonais.

---