



## Recueil de la jurisprudence

### Affaire C-356/21

**J.K.**  
**Contre**  
**TP S.A.**

[demande de décision préjudicielle, introduite par le Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie (Pologne)]

### Arrêt de la Cour (deuxième chambre) du 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 »

1. *Politique sociale – Égalité de traitement en matière d’emploi et de travail – Directive 2000/78 – Champ d’application – Conditions d’accès à l’emploi, aux activités non salariées et au travail – Notion – Interprétation autonome et uniforme – Interprétation large*  
[Art. 19, § 1, 45 et 153, § 2, TFUE ; directive du Conseil 2000/78, considérants 9 et 11 et art. 1<sup>er</sup> et 3, § 1, a)]

(voir points 34-43)

2. *Politique sociale – Égalité de traitement en matière d’emploi et de travail – Directive 2000/78 – Champ d’application – Conditions d’accès à l’emploi, aux activités non salariées et au travail – Notion – Contractant exerçant une activité économique indépendante – Activité professionnelle réelle et effective, exercée personnellement de manière régulière au bénéfice d’un même destinataire, permettant d’accéder à des moyens de subsistance – Refus de conclure un contrat d’entreprise avec ledit contractant pour des motifs tirés de l’orientation sexuelle – Inclusion*  
[Directive du Conseil 2000/78, art. 3, § 1, a)]

(voir points 44-47, 49-51)

3. *Politique sociale – Égalité de traitement en matière d’emploi et de travail – Directive 2000/78 – Champ d’application – Conditions d’emploi et de travail – Notion – Cessation involontaire d’activité d’un travailleur non salarié – Rupture et non*

*renouvellement d'un contrat d'entreprise pour des motifs tirés de son orientation sexuelle – Inclusion*  
[Directive du Conseil 2000/78, art. 3, § 1, c)]

(voir points 61-63, 65, 66)

4. *Politique sociale – Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail – Directive 2000/78 – Interdiction de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle – Mesures prévues par la législation nationale nécessaires à la protection des droits et libertés d'autrui – Libre choix du contractant – Contractant exerçant une activité économique indépendante – Refus de conclure ou de renouveler un contrat d'entreprise avec ledit contractant pour des motifs tirés de l'orientation sexuelle – Législation nationale excluant ce refus de la protection contre les discriminations visée par la directive – Inadmissibilité*  
[Directive du Conseil 2000/78, art. 2, § 5, et 3, § 1, a) et c)]

(voir points 72, 73, 75-79 et disp.)

### Résumé

Entre l'année 2010 et l'année 2017, J. K. 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 d'un programme de TP, une société qui exploite une chaîne de télévision publique à l'échelle nationale en Pologne.

Le 20 novembre 2017, un nouveau contrat d'entreprise a été conclu entre J. K. et TP pour une durée d'un mois, prévoyant deux périodes de service hebdomadaires en décembre. Toutefois, à la suite de la publication, le 4 décembre 2017, par J. K. et son partenaire, d'une vidéo visant à promouvoir la tolérance envers les couples de personnes du même sexe sur YouTube, TP a informé J. K. de l'annulation de ces deux périodes de service hebdomadaires.

Ainsi, J. K. n'a accompli aucune période de service au cours du mois de décembre 2017, et aucun nouveau contrat d'entreprise n'a été conclu entre lui et TP.

Par la suite, J. K. 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), visant notamment à l'indemnisation du préjudice moral résultant du refus de TP de renouveler son contrat, mettant fin à leur relation professionnelle, pour un motif fondé, selon J.K, sur son orientation sexuelle.

Dans le cadre de ce litige, cette juridiction éprouve des doutes quant à la compatibilité d'une disposition du droit polonais<sup>1</sup> avec le droit de l'Union, en ce qu'elle exclut de la protection contre les discriminations, conférée par la directive 2000/78<sup>2</sup>, 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.

<sup>1</sup> Il s'agit de l'article 5, point 3, 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), cette disposition prévoit que cette loi ne s'applique pas au libre choix du contractant, pour autant que ce choix ne soit pas fondé sur le sexe, la race, l'origine ethnique ou la nationalité.

<sup>2</sup> 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).

À cet égard, la Cour dit pour droit que l'article 3, paragraphe 1, sous a) et c), de la directive 2000/78, s'oppose à une telle disposition nationale ayant pour effet d'exclure, au titre du libre choix du contractant, de la protection contre les discriminations 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.

### *Appréciation de la Cour*

En premier lieu, la Cour rappelle que les termes « emploi », « activités non salariées » et « travail », figurant à l'article 3, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78<sup>3</sup>, doivent être entendus au sens large. Ainsi, la directive 2000/78 a vocation à couvrir un large éventail d'activités professionnelles, y compris celles déployées par des travailleurs indépendants en vue d'assurer leur subsistance. Il convient néanmoins 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.

Dès lors, pour que des activités professionnelles rentrent 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, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi d'apprécier à l'égard de l'activité exercée par J.K.

Or, puisque cette dernière constitue une activité professionnelle réelle et effective, exercée personnellement, de manière régulière, au bénéfice d'un même destinataire, permettant à J. K. 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 ».

La Cour conclut que, pour qu'une personne puisse exercer son activité professionnelle de manière effective, la conclusion d'un contrat d'entreprise constitue une circonstance dont l'existence peut être impérative. En conséquence, la notion de « conditions d'accès » aux activités non salariées<sup>4</sup> peut inclure la conclusion d'un tel contrat, et le refus de conclure ce contrat pour des motifs liés à l'orientation sexuelle du contractant relève du champ d'application de la directive 2000/78.

En deuxième lieu, concernant l'interprétation de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78<sup>5</sup>, la Cour relève que la notion de « conditions d'emploi et de travail » y figurant, compte tenu de l'objectif de cette directive, 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.

<sup>3</sup> 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 ».

<sup>4</sup> Au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78.

<sup>5</sup> En vertu 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.

Par conséquent, le fait que J. K. n'a pu exercer aucune des périodes de service prévues par le contrat d'entreprise semble constituer une cessation involontaire d'activité d'un travailleur non salarié pouvant être assimilée à un licenciement d'un travailleur salarié, ce qu'il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier. Dans ces conditions, la décision de TP de ne pas renouveler le contrat d'entreprise avec J.K., selon lui en raison 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.

En troisième et dernier lieu, la Cour souligne qu'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.

Ainsi, dans la mesure où la liberté d'entreprise ne constitue pas une prérogative absolue, la disposition du droit polonais en cause, qui n'inclut pas l'orientation sexuelle parmi les exceptions à la liberté de choisir un contractant, ne saurait justifier, en l'espèce, 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.