



## En confirmant le licenciement de la requérante, après qu'elle avait avec succès réclamé l'égalité de rémunération, les juridictions espagnoles ne l'ont pas protégée contre la discrimination

L'affaire [Ortega Ortega c. Espagne](#) (requête n° 36325/22) concernait le licenciement de la requérante après qu'elle avait porté plainte pour discrimination fondée sur le sexe.

Dans son arrêt de **chambre**<sup>1</sup>, rendu ce jour, la Cour européenne des droits de l'homme dit, à l'unanimité, qu'il y a eu **violation de l'article 14 (interdiction de la discrimination) combiné avec l'article 8 (droit au respect de la vie privée)** de la Convention européenne des droits de l'homme.

En 2017, un juge du travail accueillit l'action pour discrimination fondée sur le sexe que M<sup>me</sup> Ortega Ortega avait engagée contre son employeur. Avant le prononcé de cette décision, la requérante avait été licenciée pour violation des règles de confidentialité, se voyant reprocher d'avoir divulgué des données à caractère personnel dans le cadre de ladite action. M<sup>me</sup> Ortega Ortega entama une seconde procédure, affirmant que son licenciement était une mesure de représailles. En 2019, le juge du travail confirma la décision de licenciement, considérant que l'intéressée avait commis une faute lourde en utilisant et en communiquant les données personnelles d'autrui, qui étaient protégées, à des fins non liées au travail. Les recours formés ultérieurement par M<sup>me</sup> Ortega Ortega contre cette décision furent déclarés irrecevables.

La Cour juge, en particulier, que les motifs avancés par les juridictions nationales pour confirmer le licenciement de la requérante étaient insuffisants. Le licenciement a eu pour effet de réduire à néant la protection contre la discrimination qui allait de pair avec la procédure distincte pour discrimination, conséquence sur laquelle les juridictions nationales ne se sont pas penchées. De plus, celles-ci n'ont pas accordé assez de poids à certains aspects pertinents, qui pouvaient révéler un motif lié à l'exercice de représailles.

Un résumé juridique de cette affaire sera disponible dans la base de données HUDOC de la Cour ([lien](#))

### Principaux faits

La requérante, Maria de la Peña Ortega Ortega, est une ressortissante espagnole née en 1969 et résidant à Alhaurin de la Torre (Espagne).

De 1994 à 2017, M<sup>me</sup> Ortega Ortega exerça les fonctions de directrice financière au sein d'une société qui fournissait des services administratifs à une banque. Dans le cadre de ses fonctions, elle supervisait la rémunération des effectifs. Le 6 avril 2017, M<sup>me</sup> Ortega Ortega introduisit une action en conciliation (*papeleta de conciliación*) contre son employeur, alléguant qu'elle percevait une rémunération inférieure à celle de ses collègues occupant des postes équivalents, tous de sexe masculin, et qu'en conséquence elle subissait une discrimination fondée sur le sexe. Elle réclamait l'égalité de rémunération et l'octroi d'une indemnité. Aucun accord n'étant intervenu, elle engagea le 8 juin 2017

1. Conformément aux dispositions des articles 43 et 44 de la Convention, cet arrêt de chambre n'est pas définitif. Dans un délai de trois mois à compter de la date de son prononcé, toute partie peut demander le renvoi de l'affaire devant la Grande Chambre de la Cour. En pareil cas, un collège de cinq juges détermine si l'affaire mérite plus ample examen. Si tel est le cas, la Grande Chambre se saisira de l'affaire et rendra un arrêt définitif. Si la demande de renvoi est rejetée, l'arrêt de chambre deviendra définitif à la date de ce rejet.

Dès qu'un arrêt devient définitif, il est transmis au Comité des Ministres du Conseil de l'Europe qui en surveille l'exécution. Des renseignements supplémentaires sur le processus d'exécution sont consultables à l'adresse suivante : <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/execution>.

une action en justice pour la protection de ses droits fondamentaux, réitérant ses arguments. Le 10 août 2017, le juge du travail n° 2 de Malaga accueille sa demande.

En parallèle, le 2 mai 2017, M<sup>me</sup> Ortega Ortega fut licenciée. Dans la lettre de licenciement, son employeur exposait qu'elle avait porté atteinte à l'obligation de confidentialité à laquelle elle était astreinte, ainsi qu'à la politique de l'entreprise en matière de protection des données à caractère personnel. Plus précisément, il était reproché à l'intéressée d'avoir divulgué des données à caractère personnel dans le cadre de sa plainte formelle pour discrimination et d'avoir partagé ces informations par courrier électronique avec des tiers.

Le 18 mai 2017, M<sup>me</sup> Ortega Ortega introduisit une action en conciliation relativement à son licenciement. Faute d'accord, elle entama une procédure judiciaire le 14 juin 2017, alléguant que son licenciement constituait une mesure de représailles en réponse à son action pour discrimination. Le 8 juillet 2019, le juge du travail de Malaga la débouta et confirma la décision de licenciement, estimant qu'aucun lien de causalité n'avait été établi entre la plainte formelle déposée le 6 avril 2017 et le licenciement de l'intéressée et jugeant que cette dernière avait commis une faute lourde. Le Tribunal supérieur de justice d'Andalousie débouta M<sup>me</sup> Ortega Ortega d'un recours exercé contre ce jugement. Le 24 mars 2021, le Tribunal suprême déclara irrecevable le pourvoi en cassation formé par elle et, le 17 janvier 2022, le Tribunal constitutionnel déclara irrecevable son recours d'*amparo*.

### Griefs, procédure et composition de la Cour

Invoquant les articles 6 (droit à un procès équitable) et 14 (interdiction de la discrimination), M<sup>me</sup> Ortega Ortega alléguait que, en confirmant son licenciement, les juridictions internes ne l'avaient pas protégée contre l'exercice de représailles après l'issue favorable de son action pour discrimination fondée sur le sexe.

La requête a été introduite devant la Cour européenne des droits de l'homme le 12 juillet 2022.

L'arrêt a été rendu par une chambre de sept juges composée de :

Kateřina Šimáčková (République tchèque), *présidente*,  
María Elósegui (Espagne),  
Gilberto Felici (Saint-Marin),  
Andreas Zünd (Suisse),  
Diana Sârcu (République de Moldova),  
Mykola Gnatovskyy (Ukraine),  
Vahe Grigoryan (Arménie),

ainsi que de Victor Soloveytchik, *greffier de section*.

### Décision de la Cour

La Cour estime que les questions soulevées doivent être examinées sous l'angle de l'article 14 de la Convention combiné avec l'article 8.

Elle considère que ces dispositions imposent à l'État l'obligation d'assurer une protection réelle et effective contre toute forme de représailles qui seraient exercées par un employeur dans le contexte d'une plainte introduite pour faire respecter le droit de ne pas subir de discrimination fondée sur le sexe. Elle relève que le droit interne prévoit l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans le domaine de l'emploi et de la rémunération, de même qu'une protection contre les représailles en la matière, et elle ne discerne aucune défaillance dans le cadre réglementaire pertinent. Elle doit donc déterminer si l'application du droit interne, par les juges du travail qui ont connu de la cause de M<sup>me</sup> Ortega Ortega, a assuré à celle-ci une protection suffisante de ses droits.



Tracey Turner-Tretz (tel : + 33 3 88 41 35 30)

Denis Lambert (tel : + 33 3 90 21 41 09)

Inci Ertekin (tel : + 33 3 90 21 55 30)

Jane Swift (tel : + 33 3 88 41 29 04)

Claire Windsor (tel : + 33 3 88 41 24 01)

**La Cour européenne des droits de l'homme** a été créée à Strasbourg par les États membres du Conseil de l'Europe en 1959 pour connaître des allégations de violation de la Convention européenne des droits de l'homme de 1950.