

La traduction de cette page a été générée par traduction automatique [Lien]. Les traductions automatiques peuvent comporter des erreurs susceptibles de nuire à la clarté et à l'exactitude; le Médiateur décline toute responsabilité en cas de divergences. Pour obtenir les informations les plus fiables et pour assurer la sécurité juridique, veuillez consulter la version source en anglais dont le lien figure ci-dessus. Pour en savoir plus, veuillez consulter notre [politique linguistique et de traduction](#) [Lien].

Décision dans l'affaire 343/2010/MHZ - Allégation de discrimination dans une procédure d'appel d'offres

Décision

Affaire 343/2010/MHZ - **Ouvert le** 15/02/2010 - **Décision le** 20/12/2010 - **Institution concernée** Cour de justice de l'Union européenne (Pas d'acte de mauvaise administration constaté) |

Pendant ses études de droit à l'université, la plaignante a travaillé comme traductrice de textes juridiques. Toutefois, après avoir obtenu son diplôme, elle a arrêté de travailler pour se consacrer à ses devoirs de mère. Ultérieurement, elle a participé à une procédure d'appel d'offres mise en œuvre par la Cour de justice en vue de conclure des contrats cadres pour la traduction de textes juridiques de la Cour. Son offre a été rejetée car elle ne remplissait pas une des conditions de l'appel, à savoir une expérience professionnelle de deux ans de la traduction juridique acquise après la fin des études de droit. La plaignante s'est adressée au Médiateur, alléguant que l'interprétation formaliste de cette condition débouchait sur une discrimination indirecte à l'égard des femmes. A cet égard, elle a fait valoir que les femmes sont davantage susceptibles de suspendre leur carrière professionnelle après avoir terminé leurs études. Il est dès lors probable qu'il y ait plus de femmes disposant d'une expérience professionnelle insuffisante que d'hommes dans cette même situation.

Dans son avis, la Cour a exposé que la condition en cause devait s'appliquer de manière identique aux candidats des deux sexes parce que la traduction de textes juridiques requiert une expérience professionnelle acquise après l'obtention d'un diplôme en droit.

Le Médiateur a jugé cette justification fondée. La Cour a démontré que, s'il existe effectivement une différence entre les femmes et les hommes telle que mise en évidence par la plaignante, elle est justifiée par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe. Le Médiateur n'a pas décelé d'acte de mauvaise administration et a clôturé l'affaire.



Les antécédents de la plainte

1. La plaignante a présenté sa demande de participation à l'appel d'offres (ci-après l'«appel»), publié par la Cour de justice (CJ), en vue de la conclusion de contrats-cadres visant à traduire en polonais des textes juridiques de certaines langues officielles de l'Union européenne.
2. La demande de participation de la plaignante a été rejetée au motif qu'elle ne possédait pas au moins deux ans d'expérience en tant que traductrice de textes juridiques après avoir obtenu un diplôme universitaire dans le domaine du droit. Cette exigence a été prévue au point III.2.3 de l'appel.
3. La plaignante a envoyé une lettre au CJ dans laquelle elle contestait la décision en question. Elle a fait valoir que, dans son cas, la CJ ne devrait pas interpréter la condition de l'offre pertinente d'une manière formaliste, mais plutôt examiner son *ratio legis*, qui, selon elle, consiste à sélectionner des traducteurs professionnels. Elle a ensuite décrit son parcours académique (diplôme en droit et en philologie allemande avec une spécialisation dans la traduction de textes juridiques). Elle a expliqué avoir acquis deux années d'expérience professionnelle au cours de ses études, en traduisant des textes juridiques pour le Centre de droit bancaire de l'Université X. En outre, elle a fait valoir qu'il ne lui était pas possible d'obtenir deux ans d'expérience professionnelle à la suite de ses études. C'est parce qu'à ce moment-là, elle a décidé de reporter sa carrière professionnelle pour devenir mère. Elle a demandé au CJ de prendre en considération l'expérience professionnelle qu'elle a acquise au cours de ses études universitaires et d'accepter sa demande de participation à l'offre.
4. Dans sa réplique, la CJ a expliqué que: (I) elle doit appliquer les mêmes critères pour toutes les demandes, et a souligné que ceux-ci étaient clairement énoncés dans l'appel à propositions; (II) la disposition relative à deux années d'expérience professionnelle postuniversitaire est claire et ne peut faire l'objet d'une interprétation; (III) à l'avenir, la plaignante peut, après avoir acquis l'expérience professionnelle nécessaire, présenter sa demande de participation à des offres similaires.
5. Par la suite, la plaignante a envoyé une autre lettre au CJ, dans laquelle elle expliquait les points soulevés précédemment. Elle a notamment fait valoir qu'elle n'aurait pas pu acquérir une expérience professionnelle dans le domaine de la traduction après avoir terminé ses études parce qu'elle a pris un congé de maternité pendant cette période et qu'elle n'a donc pas travaillé. Selon elle, l'interprétation rigide que fait la CJ des critères d'admissibilité relatifs à l'expérience professionnelle constitue une discrimination à l'égard des femmes.
6. N'ayant pas reçu de réponse à sa dernière réponse, le 11 août 2009, elle s'est adressée pour la première fois au Médiateur européen (plainte 2033/2009/MW). Sur sa plainte, elle a allégué que l'interprétation formelle par la CJ des critères d'éligibilité relatifs à l'expérience professionnelle (point III.2.3 de l'appel d'offres) conduit à une discrimination indirecte des femmes. Elle a affirmé qu'elle devait être acceptée à l'appel d'offres. Le 21 septembre 2009, le Médiateur a informé la plaignante par lettre qu'il considérait que la CJ n'avait pas eu



suffisamment de temps pour répondre à sa lettre (la CJ était en pause estivale à ce moment-là) avant de se plaindre auprès de lui. En vertu de l'article 2.4 du statut de la Médiateur, sa plainte était donc irrecevable à ce stade parce que les démarches administratives antérieures de l'institution n'avaient pas été achevées. La plaignante a été informée que, si le CJ ne répondait pas dans un délai raisonnable, elle pourrait envisager de renouveler sa plainte auprès de l'ombudsman.

7. Le 4 février 2010, la plaignante a envoyé un courriel informant le Médiateur qu'elle n'avait pas reçu de réponse de la CJ. Le courriel susmentionné a été enregistré sous la référence de la présente plainte (343/2010/MHZ). La plaignante a allégué que le CJ n'avait pas répondu à sa lettre. Elle a également maintenu son allégation antérieure et sa réclamation contenue dans la plainte 2033/2009/MW.

8. Le 15 mars 2010, à la suite de l'intervention du Médiateur au moyen d'une procédure téléphonique, la CJ a envoyé une réponse à la lettre du plaignant. Dans cette réponse, la CJ s'est tout d'abord excusée de ne pas avoir répondu au plaignant plus tôt. Ensuite, la CJ a rappelé ce qui « *avait déjà été dit au plaignant* », à savoir que le libellé du point III.2.3 de l'appel était clair et sans équivoque. Il prévoit que, pour être acceptés, les candidats doivent avoir au moins deux ans d'expérience professionnelle après avoir terminé leurs études universitaires relatives à l'objet des contrats pour lesquels l'appel a été lancé. Le CJ a ajouté que la plaignante est libre de présenter à nouveau sa demande dès qu'elle se conforme à la condition susmentionnée. Étant donné que cette réponse ne portait que sur l'allégation de non-réponse de la plaignante et non sur ses allégations et allégations restantes, le Médiateur a décidé d'ouvrir une enquête.

L'objet de l'enquête

9. Le Médiateur a décidé d'ouvrir la présente enquête sur les allégations et allégations suivantes du plaignant:

Allégation:

L'interprétation formelle par la CJ des critères d'éligibilité relatifs à l'expérience professionnelle (point III.2.3 de l'appel) conduit à la discrimination indirecte des femmes.

Réclamation:

Le plaignant doit être accepté à l'offre.

L'enquête

10. La plainte a été transmise au Médiateur le 3 février 2010. Le 7 avril 2010, le Médiateur a ouvert une enquête et a adressé la plainte à la CJ avec une demande d'avis au plus tard le 31



juillet 2010. Le 30 juillet 2010, la CJ a rendu son avis. Par la suite, elle a envoyé la traduction de l'avis en polonais, qui a été transmise au plaignant avec une invitation à présenter ses observations au plus tard le 31 octobre 2010. Le plaignant n'a pas présenté d'observations.

Analyse et conclusions du Médiateur

A. allégation de discrimination indirecte à l'égard des femmes

Arguments présentés au Médiateur

11. La plaignante a fait valoir que l'exigence d'avoir deux ans d'expérience professionnelle après avoir terminé des études universitaires entraîne un désavantage indirect pour les femmes qui doivent s'occuper de leurs enfants nés à ce moment-là et qui ne peuvent donc pas acquérir d'expérience professionnelle. En revanche, les hommes n'ont normalement pas une telle contrainte et peuvent commencer à travailler directement après leurs études. De l'avis de la plaignante, la CJ aurait dû tenir compte de son congé de maternité pour décider si elle s'était conformée à la condition relative à l'expérience professionnelle.

12. La plaignante a admis qu'elle n'avait jamais travaillé après avoir obtenu son diplôme universitaire, mais elle a fait valoir qu'elle avait acquis deux ans d'expérience professionnelle au cours de ses études. Selon elle, cette expérience devrait être considérée comme équivalente à l'expérience acquise après avoir terminé des études universitaires. À son avis, la CJ ne devrait pas appliquer une approche formaliste à l'exigence en question, mais chercher le « *ratio legis* » de l'appel, c'est-à-dire le recrutement de traducteurs professionnels.

13. Dans son avis, la CJ a fait valoir que le point III.2.3 de l'appel prévoit clairement que les candidats doivent avoir au moins deux ans d'expérience professionnelle « *après une formation universitaire en droit* ». [1] [Lien] Cette exigence a été établie afin d'assurer un niveau approprié de traduction en polonais des textes juridiques complexes produits par la CJ. Il est évident que les traductions effectuées par des traducteurs qui n'ont pas encore suivi une formation juridique universitaire ne sont pas d'une qualité suffisante et ne peuvent pas être considérées comme « *équivalentes* » aux traductions effectuées par un traducteur qui a terminé ses études universitaires en droit.

14. Étant donné que l'exigence en question était claire, le pouvoir adjudicateur ne disposait d'aucune marge d'appréciation pour l'appliquer au cas du plaignant. Le contraire aurait entraîné une violation de l'appel d'offres et du principe d'égalité de traitement des soumissionnaires.

15. Dans ce contexte, et compte tenu des arguments du plaignant, la CJ a vérifié si l'exigence en question était contraire au principe de non-discrimination fondée sur le sexe. En d'autres termes, si le pouvoir adjudicateur a respecté ou non ce principe lors de l'établissement de ladite



exigence dans l'appel d'offres.

16. Conformément à l'article 135, paragraphe 1, du règlement (CE, Euratom) no 2342/2002 de la Commission établissant les modalités d'exécution du règlement (CE, Euratom) no 1605/2002 du Conseil portant règlement financier applicable au budget général des Communautés européennes [2] [Lien] (ci-après les «dispositions d'exécution»), le pouvoir adjudicateur établit des critères de sélection clairs et non discriminatoires.

17. Il est de jurisprudence constante que le principe de non-discrimination, qui constitue un principe fondamental du droit, interdit que des situations comparables soient traitées de manière différente et que des situations différentes ne soient traitées de la même manière, à moins qu'un tel traitement ne soit objectivement justifié [3] [Lien].

18. L'exigence minimale de compétences techniques s'applique sans distinction à tous les candidats, quel que soit leur sexe. Elle n'implique aucune différence de traitement fondée sur le sexe.

19. Dans la mesure où l'argument de la plaignante peut être compris comme faisant allusion au fait que, en établissant l'exigence en cause, le pouvoir adjudicateur a traité deux situations différentes de la même manière, à savoir les situations des candidats masculins et féminins, car seuls ces derniers peuvent rencontrer des contraintes pour acquérir une expérience professionnelle en raison d'un congé de maternité, cet argument ne saurait être soutenu. Il semble évident que l'égalité de traitement des candidats de sexe différent, telle qu'elle découle de l'exigence en question, est objectivement justifiée.

20. Dans ce contexte, la CJ a mentionné, entre autres: (I) le principe de bonne gestion financière et l'article 27 du règlement financier selon lequel « *les ressources utilisées par l'institution pour l'exercice de ses activités sont mises à disposition en [...] qualité appropriée* »; II) à l'article 135.2, deuxième alinéa, des dispositions d'exécution, selon lequel « *le pouvoir adjudicateur peut fixer des niveaux de capacité minimaux en dessous desquels il ne peut sélectionner les candidats:* »; et iii) à l'article 137 des dispositions d'exécution selon lesquelles «*[i] n les procédures de passation de marchés [compétences techniques et professionnelles des opérateurs économiques] sont évaluées au regard notamment de l'expérience [...]*» .

21. La Cour a conclu que l'exigence en question servait à atteindre l'objectif légitime d'assurer un niveau approprié de traductions et, partant, à permettre à la Cour de remplir sa mission. En outre, l'exigence en question est proportionnelle et ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif susmentionné.

22. La CJ a souligné que l'exigence de deux ans d'expérience professionnelle n'implique pas qu'une telle expérience doit nécessairement être acquise immédiatement après qu'un candidat a terminé ses études. La CJ a réitéré que la plaignante pouvait, après avoir acquis deux ans d'expérience professionnelle, présenter à nouveau son offre dans le cadre de la même offre, laquelle, a souligné la Cour, est ouverte pour une période de quatre ans.



L'évaluation du Médiateur

23. D'emblée, le Médiateur juge utile de renvoyer par analogie aux décisions préjudicielles de la Cour dans lesquelles il a toujours jugé qu'une discrimination indirecte se produit lorsqu'une mesure, bien que formulée en termes neutres, désavantage beaucoup plus de femmes que d'hommes.

24. À cet égard, il ne saurait être exclu que l'exigence en question puisse toucher principalement les femmes en ce qui concerne leur accès à l'emploi offert par la CJ dans le cadre de l'appel. L'exigence en question pourrait désavantager les femmes, qui ont des enfants après leur diplôme et qui retardent leur carrière professionnelle pour s'en occuper, par rapport aux hommes qui, parce qu'ils sont moins susceptibles de suivre un congé paternel prolongé, sont en mesure d'entrer sur le marché du travail directement après l'obtention de leur diplôme. En d'autres termes, un nombre beaucoup plus important de jeunes femmes diplômées en droit peuvent, au cours d'une période de deux ans suivant la fin de leurs études, ne pas pouvoir être sélectionnées dans le cadre de l'appel et travailler comme traductrices des CJ.

25. Toutefois, dans de telles circonstances, même si l'exigence en question entraînerait, dans la pratique, une discrimination à l'égard des femmes par rapport aux hommes, la Cour de justice a clairement démontré que, s'il existe effectivement une distinction entre les femmes et les hommes à laquelle la plaignante fait référence, elle est justifiée par des facteurs objectifs sans rapport avec une quelconque discrimination fondée sur le sexe [4] [Lien].

26. Dans son avis sur la présente affaire, la Cour s'est référée à la qualité des traductions attendues des soumissionnaires retenus dans l'appel d'offres et a fait valoir à juste titre pourquoi elle exige les meilleures traductions de ses textes juridiques. Le Médiateur souscrit également à l'avis de la CJ selon lequel les traductions de textes juridiques faites par des étudiants qui n'ont pas encore obtenu leur diplôme en droit ne peuvent objectivement avoir la même qualité que les traductions faites par des avocats titulaires d'un diplôme. Contrairement à ce que soutient le plaignant, la traduction de textes juridiques ne devient « professionnelle » que si les traducteurs terminent leurs études en droit et ont un diplôme. Il s'agit d'un facteur objectif sans rapport avec toute discrimination fondée sur le sexe.

27. La Cour de justice a donc justifié à juste titre la raison pour laquelle elle exige de tous ses traducteurs (hommes et femmes) qu'ils aient deux ans d'expérience professionnelle après des études de droit et qu'ils n'acceptent pas une expérience de traduction, même de haut niveau, acquise au cours de ces études.

28. Enfin, il convient de souligner que la plaignante n'avait **aucune** expérience professionnelle après avoir terminé ses études. Il est donc juste que le congé de maternité de la plaignante n'ait pas pu être pris en compte.

29. Compte tenu de ce qui précède, le Médiateur ne trouve pas de cas de mauvaise administration et clôt l'affaire.



B. Conclusions

Sur la base de son enquête sur cette plainte, le Médiateur conclut avec la conclusion suivante:

Il n'y a eu aucun cas de mauvaise administration.

Le plaignant et la Cour de justice seront informés de cette décision.

P. Nikiforos Diamandouros

Fait à Strasbourg le 20 décembre 2010

[1] [\[Lien\]](#) « *au terme de la formation universitaire en droit* ».

[2] [\[Lien\]](#) JO L 357, p. 38.

[3] [\[Lien\]](#) La Cour s'est référée à l'affaire C- 304/01, *Espagne/Commission* , Rec. 2004, p. I-7655, point 31.

[4] [\[Lien\]](#) Dans ce contexte, les décisions préjudicielles de la Cour relatives à la situation des travailleurs à temps partiel peuvent être renvoyées à: Affaires 170/84 *Bilka/Weber von Hartz* , Rec. 1986, p. 1607, point 29; C-457/93 *Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation* (Rec. 1996, p. 243, point 31), et *Nimz* (C - 184/89, Rec. p. I 297, point 14). Dans l'arrêt *Kuratorium* , la Cour a jugé que «[...] *l'application de dispositions législatives telles que celles en cause [...] entraîne en principe une discrimination indirecte à l'égard des travailleuses [...] Il n'en serait autrement que si la différence de traitement constatée était justifiée par des facteurs objectifs sans rapport avec une discrimination fondée sur le sexe*». Dans l'arrêt *Nimz*, la Cour a estimé qu'il était impossible d'identifier des critères objectifs sans rapport avec une discrimination fondée sur le sexe sur la base d'un prétendu lien spécial entre l'ancienneté et l'acquisition d'un certain niveau de connaissances ou d'expérience, étant donné qu'une telle demande n'équivalait qu'à une généralisation concernant certaines catégories de travailleurs. En revanche, la Cour a jugé que si l'expérience va de pair avec l'ancienneté et que l'expérience permet en principe à un travailleur d'améliorer l'exécution des tâches qui lui sont assignées, l'objectivité d'un tel critère dépend de toutes les circonstances dans chaque cas particulier, et notamment de la relation entre la nature du travail accompli et l'expérience acquise lors de l'exécution de ce travail à l'issue d'un certain nombre d'heures de travail.