

## Le cadre juridique étendu sur l'égalité en Europe

Nicola Countouris - Le droit anti-discrimination de l'UE -  
Séminaire pour les membres du pouvoir judiciaire - Paris,  
19-21 octobre 2015

*[n.countouris@ucl.ac.uk](mailto:n.countouris@ucl.ac.uk)*

### Sommaire

1. Introduction - L'égalité et la fragmentation des sources supranationales
2. Droit européen - La valeur constitutionnelle du principe de l'égalité et de l'interdiction de la discrimination
3. Conseil de l'Europe - L'égalité et l'interdiction de la discrimination dans la CEDH et la Charte sociale
4. L'OIT et l'égalité au travail
5. Conventions des Nations unies - L'égalité au rang de principe universel
6. Principes communs essentiels
7. Lien entre les ordres juridiques et les obligations des États - Pluralisme, dialogue ou hiérarchie ?
8. Conclusions

## 1. Introduction - La fragmentation des sources

- Plus de 20 instruments/auteurs régionaux et internationaux différents composent le cadre juridique relatif à l'égalité en Europe !
  - Traités, Charte, principes généraux et directives de l'UE
  - Instruments du Conseil de l'Europe (CEDH et Charte sociale)
  - Conventions de l'OIT (notamment C100 et C111)
  - Conventions et Pactes des Nations unies (au moins 5 !)
- Quelles sont leurs caractéristiques essentielles et leurs relations mutuelles et avec les ordres juridiques nationaux ?

## 2. Droit européen - La valeur constitutionnelle de l'égalité

- Traité (ou acte équivalent)
  - Article 157 du TFUE : égalité de rémunération et de traitement et action positive
  - Article 19 du TFUE : base juridique générale
  - Article 8 du TFUE : clause horizontale sur l'égalité entre les sexes
  - Article 45 du TFUE : libre circulation des travailleurs
  - Article 20 de la Charte des droits fondamentaux : égalité en droit
  - Article 21 de la Charte des droits fondamentaux : principe général
  - Article 23 de la Charte des droits fondamentaux : égalité entre hommes et femmes
- Directives
  - Directive 2000/43 sur l'égalité raciale
  - Directive-cadre 2000/78 sur l'égalité
  - Directive 2006/54 sur l'égalité entre les sexes (refonte)
  - Directive 2004/113 sur l'accès aux biens et aux services
  - Directive 2010/41 sur l'égalité de traitement dans le travail indépendant
  - Directive 92/85 sur la maternité et directive 2010/18 sur le congé parental

## Suite

- Principe général du droit européen : affaire C-144/04, *Mangold*, Rec. 2005, p. I-9981, point 75 :
 

« Le principe de non-discrimination (...) doit ainsi être considéré comme un principe général du droit communautaire. Dès lors qu'une réglementation nationale entre dans le champ d'application de ce dernier, (...) la Cour (...) doit fournir tous les éléments d'interprétation nécessaires à l'appréciation, par la juridiction nationale, de la conformité de cette réglementation avec un tel principe »
- « Âge », mais aussi autres motifs : affaire C-83/14, *Nikolova*, point 42 :
 

« Ainsi que la Cour l'a déjà jugé, eu égard à l'objet de la directive 2000/43 et à la nature des droits qu'elle vise à protéger ainsi qu'au fait que cette directive n'est que l'expression, dans le domaine considéré, du principe d'égalité qui est l'un des principes généraux du droit de l'Union, reconnu à l'article 21 de la Charte, le champ d'application de ladite directive ne peut être défini de manière restrictive »

## Suite

- Certains arrêts semblent toutefois indiquer un champ d'application plus étroit des principes généraux inscrits dans la Charte, p. ex. affaire C-198/13, *Hernandez*, point 36 :
 

« (...) la Cour a déjà jugé que l'article 13 CE (devenu article 19 TFUE), ne saurait, en tant que tel, placer dans le champ d'application du droit de l'Union aux fins de l'application des droits fondamentaux en tant que principes généraux du droit de l'Union une mesure nationale qui n'entre pas dans le cadre des mesures adoptées sur le fondement de cet article. Dès lors, le seul fait qu'une mesure nationale relève d'un domaine dans lequel l'Union dispose de compétences ne saurait la placer dans le champ d'application du droit de l'Union et, donc, entraîner l'applicabilité de la Charte »

## **Suite**

En résumé :

- Plusieurs instruments résultant des traités et du droit dérivé
- Certains dispositions susceptibles de produire un effet direct
- Liste étendue (mais exhaustive) de motifs couverts
- Principe général du droit de l'Union
- Droit fondamental
- Jurisprudence en expansion
- Pas de discrimination à rebours
- Application vis-à-vis d'un ordre juridique national limitée au champ d'application du droit de l'Union

## **3. Conseil de l'Europe - CEDH et Charte sociale**

### **La CEDH**

- Article 14 - Interdiction de discrimination  
*... lien avec les « droits et libertés » protégés par la Convention (nature « parasite » de l'article 14 - problème avec les droits sociaux/du travail)*
- Si une violation d'un autre article est invoquée (même en conjonction avec l'article 14), la Cour européenne des droits de l'homme peut se contenter d'examiner l'infraction à cette disposition (*Smith et Grady c. Royaume-Uni*, 1999)
- Mais l'article 14 peut être violé même si aucun autre article ne l'est (*Belgian Linguistic*, 1968)

## Suite

- Remarque : liste de motifs longue/non exhaustive - « fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur (...) *ou toute autre situation* »
  - Liste invoquée pour inclure d'autres motifs, comme l'orientation sexuelle, la santé, l'appartenance syndicale, le statut militaire...
  - Liste souvent utilisée en conjonction avec une « interprétation ouverte » d'autres droits pour atténuer sa nature « parasite » (p. ex. *Sidabras c. Lituanie*, 2004)
  - Certaines catégories soumises à un « examen intensif » (toutes celles désignées expressément + orientation sexuelle)
- Discrimination à rebours autorisée (*Belgian Linguistic*)
- Contribution (potentielle) du Protocole n° 12

## Suite

### La Charte sociale européenne (1996)

- 1961 : Charte - Préambule et article 4
- 1996 : Charte révisée :
  - Article 4, paragraphe 3 : égalité de rémunération
  - Article 20 : égalité des chances et discrimination fondée sur le sexe
  - Article 24 : licenciement et discrimination
  - Article 8 : protection de la maternité et congé de maternité
  - Article 27 : travailleurs ayant des responsabilités familiales
  - Article 15 : droits des personnes handicapées
  - Article 19 : droits des travailleurs migrants
  - Article E : plus large, calqué sur l'article 14 de la CEDH
- Interprétation par le Comité :
  - Article 1, paragraphe 2 : droit de choisir son travail

## **Suite**

En résumé :

- Le CdE a mis en place une multitude d'instruments/de dispositions de protection contre la discrimination fondée sur divers motifs
- Rôle interprétatif de la Cour eur. DH et de la Charte sociale européenne
- Statut juridique et mécanismes de surveillance de la CEDH par rapport à la Charte sociale européenne (et à l'Union européenne)
- Naissance d'obligations dans le droit international (excepté en cas d'« intégration » dans l'ordre national ou d'ordre juridique moniste)

## **4. L'OIT et l'égalité au travail**

- Deux conventions essentielles :
  - C100 - Convention sur l'égalité de rémunération
  - C111 - Convention concernant la discrimination (emploi et profession)
- Déclaration de 1998 relative aux droits fondamentaux au travail
- C111 : uniquement applicable pour l'« emploi » (et la profession) et « certains motifs »
- Autres instruments pertinents : C159 - Convention sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées ; C103 - Convention sur la protection de la maternité ; C169 - Convention relative aux peuples indigènes et tribaux ; C175 - Convention sur le travail à temps partiel

## 5. Conventions des Nations unies - Instruments « universels »

- (Voir OIT ci-dessus)
- **Pacte international de 1966 relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) (entré en vigueur en 1976)**
  - Article 26 : égalité devant la loi (principe autonome et motifs non limitatifs)
  - Article 2 : exercice des droits protégés sans discrimination (« subordination » aux protections du PIDCP, pas de limitation)
  - Article 3 : égalité entre les hommes et les femmes
- Principalement droits civils et politiques, mais l'article premier mentionne aussi un droit à l'autodétermination et à un libre « développement économique, social et culturel » (voir *Broeks c. Pays-Bas*, 172/1984)
- Rôle du CDH (notamment en vertu du Protocole additionnel)

### **Suite**

- **Pacte international de 1966 relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) (1976)**
  - Droits sociaux (remarque : moins de signataires et Protocole facultatif seulement entré en vigueur en 2013)
  - Article 2, paragraphe 2 : exercice des droits protégés sans discrimination (« subordination » aux protections du PIDESC, motifs non limitatifs)
  - Article 3 : égalité entre les hommes et les femmes
  - Autorisation de l'« action positive » pour lutter contre la discrimination

## Suite

- **Convention internationale de 1965 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CIEDR)**
  - Article premier : « la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique », mais applicable dans tous les domaines - disposition autonome
  - Article 5 : « égalité devant la loi »
  - L'article premier, paragraphe 4, et l'article 2, paragraphe 2, permettent l'action positive
  - Article 14, paragraphe 1 : mécanisme de plaintes individuelles après une déclaration facultative (pas sur la base d'un protocole facultatif additionnel)

## Suite

- **Convention de 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)**
  - Article premier : discrimination « à l'égard des femmes » (y compris sur la base de l'« état matrimonial ») « dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil *ou dans tout autre domaine* »
  - Article 2 : obligations positives et négatives
  - Article 3 : « progrès des femmes »
  - Article 4 : « mesures spéciales » visant à l'égalité de fait autorisées sur une base temporaire (jusqu'à ce que l'égalité ait été atteinte)
- Le Protocole facultatif de 1999 établit une procédure d'enquête selon laquelle le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes peut mener des enquêtes à sa propre initiative sur les atteintes aux droits graves ou systématiques



## **Suite**

- **Convention de 2006 relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) (2008)**
  - En général, instrument très moderne : p. ex. le refus d'« aménagement raisonnable » est une forme de discrimination (article 2) ; « discrimination multiple » (article 3, p. ex. femme handicapée)
  - Article 2 : tous les domaines
  - Article 5 : égalité de fait et action positive
  - Article 12 : égalité devant la loi et jouissance de la « capacité juridique » avec un « accompagnement » à la prise de décision (pas un tutorat)
  - Pas de référence au concept de « comparateur » ou même de « justification » !
- **Convention relative aux droits de l'enfant (1989)**

## **6. Principes communs essentiels**

- Dans l'ensemble, tous les instruments interdisent :
  - La discrimination directe
  - La discrimination indirecte
- ... et établissent des obligations positives et négatives
  
- Mais en général, il subsiste d'importantes différences dans :
  - L'utilisation et les concepts des comparateurs
  - L'acceptation du concept d'« action positive »
  - Les justifications et le concept d'« exigence professionnelle essentielle »
  - Le champ d'application « matériel » et « personnel » des dispositions
  - Les effets juridiques des dispositions et les relations entre les ordres juridiques nationaux et supranationaux/internationaux

## 7. Lien entre les ordres juridiques et les obligations des États

Relations entre les ordres juridiques supranationaux

- Pluralisme ?
- Dialogue ?
- Hiérarchie ?

Relations entre les ordres juridiques supranationaux et nationaux

- Question de droit international ?
- Question de droit constitutionnel ?
- Le cas particulier du droit de l'Union européenne

## 8. Conclusions

- Fragmentation des sources
- Un noyau commun ?
- Différences sensibles
- La ou les fonctions (essentiels) des juridictions nationales