



Séminaire de l'ERA : APPLIQUER LE DROIT ANTI-DISCRIMINATION DE L'UE Trèves, 19 février 2018

Le cadre juridique de l'UE en matière d'égalité

Dr Nuria E. Ramos Martín

Professeure assistante, Département du droit du travail
et de la sécurité sociale, Université d'Amsterdam



Organisé dans le cadre du programme « Droits, égalité et citoyenneté 2014-2020 » de la
Commission Européenne.



Points d'étude

- Quels sont les principaux instruments juridiques de lutte contre la discrimination au niveau supranational ?
Aperçu & champ d'application
- Différences et points communs entre le droit international, de l'UE et national
- Comment le droit international/de l'UE est-il mis en œuvre au niveau national ?
- Différences entre les divers motifs de discrimination



Introduction

- **Notions et dispositions générales**
- L'égalité, un principe général du droit de l'UE (C-81/05, Cordero Alonso ; C-144/04, Mangold ; C-441/14, Danks Industri)
- L'égalité, une valeur/un objectif/une obligation annexe des États ?
- Le droit à l'égalité et à l'absence de discrimination pour plusieurs motifs : sexe, âge, handicap, religion, convictions, orientation sexuelle et race/origine ethnique (différents champs d'application)
- Le droit à l'égalité pour les travailleurs atypiques/flexibles (champ d'application limité)₃



Aperçu : le droit international et de l'UE sur l'égalité

- **Niveau international** - Conseil de l'Europe, Nations unies, Organisation internationale du travail
- **Niveau européen**
- Traités (TUE, TFUE, Charte des droits fondamentaux de l'UE)
- **Droit dérivé – Directives :**
 - Directive 2000/43 (égalité raciale)
 - Directive 2000/78 (directive-cadre)
 - Directives sur l'égalité entre les sexes 2006/54/CE (refonte), 79/07/CEE (sécurité sociale), 92/85/CEE (maternité), 2004/113/CE (biens & services) et 2010/41/CE (travail indépendant)



Évolution récente du droit de l'Union

- Le socle européen des droits sociaux – L'un des trois thèmes principaux :
 - Égalité des chances et accès au marché du travail
- Initiative « nouveau départ » pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants. Proposition législative :
- Remaniement de la directive 2010/18 : congé parental, congé de paternité, travail flexible...



Niveau international

- PIDCP de 1966 - Pacte international relatif aux droits civils et politiques (article 26)
- PIDESC de 1966 - Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (articles 2 et 7)
- CEDAW de 1979 - Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
- Convention des Nations unies de 2006 relative aux droits des personnes handicapées
- Conventions de l'OIT
 - Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100)
 - Convention sur la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111)
 - Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (n° 156)



Conseil de l'Europe

- Article 14 de la CEDH
- La Charte sociale européenne (articles 4, 20 et 27)
- Relations UE – Conseil de l'Europe – Droits fondamentaux/principes généraux du droit de l'UE

Article 6 TUE

- 2. L'Union adhère à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales. Cette adhésion ne modifie pas les compétences de l'Union telles qu'elles sont définies dans les traités.
- 3. Les droits fondamentaux, tels qu'ils sont garantis par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales et tels qu'ils résultent des traditions constitutionnelles communes aux États membres, font partie du droit de l'Union en tant que principes généraux.

7



Niveau de l'UE – Évolution historique

D'un **raisonnement économique** (prévention du dumping social) à un **objectif social** : protection d'un droit fondamental – Schröder, C-50/96 : objectif essentiel.

- Traité de Rome : égalité entre les sexes (article 119 traité CEE) et interdiction de la discrimination fondée sur la nationalité
- Affaires Defrenne
- Directives 75/117/CEE (égalité de rémunération), 76/207/CEE (emploi & travail), 79/7/CEE (sécurité sociale).
- Directives 96/34/CE (actuellement directive 2010/18/UE sur l'équilibre entre vie familiale et professionnelle) et 97/80/CE (charge de la preuve).
- Traité d'Amsterdam (1997) : compétence pour interdire la discrimination fondée sur d'autres motifs
- Directives 2000/43 (égalité raciale), 2000/78 (directive-cadre), 2006/54 (refonte - égalité entre les sexes)
- Égalité pour les travailleurs flexibles (directives 97/81/CE et 1999/70)
- Traité de Lisbonne - Charte des droits fondamentaux de l'UE (même valeur que les traités)

8



Cadre juridique de l'UE – Dispositions des traités

- **Article 3 TUE** (L'Union combat l'exclusion sociale et les discriminations, et promeut la justice et la protection sociales, l'égalité entre les femmes et les hommes...)
- **Article 8 du Traité sur le fonctionnement de l'UE (TFUE)** (Pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes.)
- **Article 19 TFUE** (Base dans le traité des mesures destinées à combattre les discriminations fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle)



Dispositions essentielles des traités - Article 157 TFUE :

- 1. Chaque État membre assure l'application du principe de l'**égalité des rémunérations** entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.
- 2. Aux fins du présent article, on entend par rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. (...)
- 3. Le Parlement européen et le Conseil, statuant selon la procédure législative ordinaire et après consultation du Comité économique et social, adoptent des mesures visant à assurer l'application du **principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement** entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.
- 4. Pour assurer **concrètement une pleine égalité** entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le **sexe sous-représenté** ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.



Charte des droits fondamentaux de l'UE (Titre III - Égalité) :

- Article 20 Égalité en droit
 - Toutes les personnes sont égales en droit.
- Article 21 Non-discrimination
 - 1. Est interdite toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.
 - 2. Dans le domaine d'application des traités et sans préjudice de leurs dispositions particulières, toute discrimination exercée en raison de la nationalité est interdite.



Charte des droits fondamentaux de l'UE :

- Article 23 :
 - « L'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.
 - Le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté. »



Charte des droits fondamentaux de l'UE :

- Article 26

Intégration des personnes handicapées

- L'Union reconnaît et respecte le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté.



Directives – Égalité de traitement entre les hommes et les femmes

- 2006/54/CE, dans l'emploi et le travail (refonte)
- 79/07/CEE, dans la sécurité sociale
- 92/85/CEE, sécurité et santé des travailleuses enceintes au travail
- 2004/113/CE, dans l'accès à des biens et services
- 2010/41/CE, dans les activités non salariées



Examen plus détaillé de la directive 2006/54/CE (refonte – égalité entre hommes et femmes en matière d’emploi et de travail)

Article 2 : définitions - notion de discrimination

- Article 3 : mesures positives
- Article 4 : rémunération
- Article 5 : régimes professionnels de sécurité sociale
- Article 6 : champ d’application personnel de l’égalité de rémunération (travailleurs salariés et indépendants & fonctionnaires)
- Articles 7-8 : champ d’application matériel de l’égalité de rémunération
- Article 14 : accès à l’emploi et conditions de travail
- Articles 15-16 : retour de congé de maternité, de paternité ou d’adoption
- Articles 17-19 : voies de recours et application du droit
- Articles 20-22 : promotion de l’égalité de traitement
- Articles 23-30 : dispositions horizontales générales (conformité, interdiction des rétorsions, intégration du genre dans les différentes politiques...)



Exceptions à la règle de l’égalité de traitement :

- **Caractéristique liée au sexe – exigence professionnelle véritable et déterminante** (article 14, paragraphe 2, de la directive de refonte) :
 - Interprétation stricte, évaluation périodique des professions concernées
 - Jurisprudence de la CJE : affaires C-285/98, **Kreil** (contre le principe de l’égalité de traitement pour exclure les femmes des forces armées) et C-273/97, **Sirdar** (exclusion autorisée pour les unités militaires spéciales)



Exceptions à la règle de l'égalité de traitement :

- **Législation pour la protection des femmes** : grossesse et maternité
- Les dispositions nationales garantissant des droits spécifiques aux femmes en raison de la grossesse et de la maternité (p. ex. congé de maternité) sont autorisées.
- Jurisprudence de la CJE : il est légitime de protéger la condition biologique de la femme au cours de sa grossesse et à la suite de celle-ci et de protéger les rapports particuliers entre la femme et son enfant (affaire 184/83, **Hofmann**).
- Affaire C-104/09, **Roca Alvarez** : accès des hommes au congé dit d'« allaitement » - les hommes et les femmes ont le même statut de parents et un rôle comparable dans l'éducation des enfants (égalité en matière de congé parental).



Exceptions à la règle de l'égalité de traitement :

- **Mesures positives** visant à assurer **concrètement une pleine égalité** entre hommes et femmes (article 3 de la directive de refonte) : exigences strictes et respect du principe de proportionnalité
- **Affaire C-450/93, Kalanke** : les règles nationales accordant automatiquement la priorité aux femmes pour une promotion ne sont pas autorisées.
- **Affaire C-409/95, Marschall** : si les candidatures font l'objet d'une « appréciation objective » qui tient compte de tous les critères relatifs à la personne des candidats (« clause d'ouverture »), la mesure positive est conforme au droit de l'UE.
- **Affaire C-158/97, Badeck** : un quota rigide de femmes dans l'accès à la formation, la convocation à un entretien d'embauche et la participation dans les organes représentatifs des travailleurs et/ou les organes d'administration et de surveillance est admis pour autant qu'il n'entraîne pas une « rigidité absolue ».
- **Affaire C-407/98, Abrahamsson** : le droit de l'UE interdit qu'une travailleuse ayant des qualifications suffisantes soit désignée à un poste au lieu d'un homme qui est plus qualifié (violation du principe de proportionnalité).



Directive 2000/43 sur l'égalité raciale – Aperçu des dispositions essentielles

Article 1 : objet

Article 2 : concept de discrimination (directe, indirecte, harcèlement)

Article 3 : champ d'application (emploi, activités non salariées, travail, formation professionnelle, protection sociale, y compris sécurité sociale et soins de santé, éducation, accès aux biens et services et fourniture de biens et services, y compris en matière de logement)

Article 4 : exigence professionnelle

Article 5 : action positive

Articles 7-16 : voies de recours et application du droit – sanctions et mise en œuvre

- Charge de la preuve (article 8)



Directive-cadre 2000/78 – Aperçu des dispositions essentielles

Article 1 : objet

Article 2 : concept de discrimination (directe, indirecte, harcèlement)

Article 3 : champ d'application (emploi et travail)

Article 4 : exigences professionnelles

Article 5 : handicap - « aménagements raisonnables »

Article 6 : âge - différentes approches de la justification

Article 7 : action positive et mesures spécifiques

Articles 9-14 & 17 : voies de recours, application du droit et sanctions



Nouvelle proposition

- Proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle, COM(2008) 426 final
- Article 3 : champ d'application
- La discrimination en fonction de la religion ou des convictions, du handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle est interdite tant dans le secteur public que dans le secteur privé, dans les domaines suivants :
 - - la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé ;
 - - les avantages sociaux ;
 - - l'éducation ;
 - - l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public, y compris en matière de logement.

21



Directive 97/81/CE du Conseil concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel

- Clause 4 : non-discrimination
 - Les travailleurs à temps partiel ne peuvent être traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins que cela puisse être justifié objectivement.
- Affaire C-393/10, O'Brien : la directive interdit une différence de traitement dans l'accès à une pension de retraite professionnelle entre les juges à temps plein et à temps partiel.
- Affaire C-385/11, Elbal Moreno : la directive 79/7/CEE sur le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale offre une protection plus étendue aux travailleuses à temps partiel.

22



Directive 1999/70 concernant l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée

- **Clause 4** : il est interdit aux employeurs de traiter les travailleurs à durée déterminée d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent puisse être justifié par des raisons objectives.
- **Affaire C-596/14, de Diego Porras**
 - « La clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée qui figure en annexe de la directive 1999/70 doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui refuse toute indemnité de résiliation du contrat de travail au travailleur employé dans le cadre d'un contrat de travail de interinidad (intérimaire) alors qu'elle permet l'octroi d'une telle indemnité, notamment, aux travailleurs à durée indéterminée comparables. Le seul fait que ce travailleur a accompli son travail sur le fondement d'un contrat de travail de interinidad ne saurait constituer une raison objective, permettant de justifier le refus de faire bénéficier ledit travailleur de cette indemnité. »



Concept d'égalité :

Égalité formelle / substantielle

- Égalité formelle : approche aristotélicienne. Les mêmes choses doivent être traitées de la même manière.
- Égalité substantielle : (a) égalité des chances et (b) égalité de résultat.
 - Plusieurs concepts liés : mesures et actions positives, traitement préférentiel
 - Large gamme de mesures proactives : politiques pour l'égalité des chances, quotas et objectifs (c.-à-d. traitement préférentiel dans les candidatures à un emploi)

Concepts de l'égalité :

- **Égalité formelle (aristotélicienne)** : « Les choses égales doivent être traitées de manière égale et les choses inégales de manière inégale. » Modèle fondé sur les plaintes individuelles – réactif
- **Protection contre la discrimination :**
 - A. Discrimination directe (objective et non justifiable)
 - B. Discrimination indirecte (collective et justifiable objectivement/examen de proportionnalité)
- **Égalité substantielle / « de facto »** : garantie de l'égalité des chances et égalité objective dans les résultats
- Modèle proactif : soutien aux groupes désavantagés – Femmes, personnes handicapées

25

L'égalité substantielle dans le droit de l'UE

- **Question principale :** Le résultat recherché par le droit de l'UE est-il l'égalité substantielle ou formelle ?
 - *Affaires C-136/95, Thibault ; C-158/97, Badeck ; C-407/98, Abrahamsson ; C-342/01, Merino Gómez*
- La dimension substantielle de l'égalité peut être observée, même si elle est encadrée étroitement, dans la législation de l'UE et dans la jurisprudence de la CJUE qui l'interprète.
 - Affaires C-450/93, Kalanke ; C-409/95, Marschall ; C-158/97, Badeck ; C-407/98, Abrahamsson
 - Proposition de quota de femmes

26



Mise en œuvre au niveau national

- **Droit international** – obligations subordonnées à la ratification par les États – OIT : pas de sanctions
- **Droit de l'UE** – conformité/force contraignante
- Les États membres appliquent différemment le droit dérivé de l'UE.
- Les directives établissent les exigences minimales / pas d'harmonisation complète
- Principe de non-régression.
- Processus interactif plusieurs niveaux.
- Forte influence de la jurisprudence de la CJE (arrêts préjudiciels/recours en manquement)

27



Application du droit de l'UE sur l'égalité au niveau des États membres

- Effet direct du droit primaire
 - Article 157 TFUE (depuis Defrenne II 43/75 - Article 119 du traité CEE)
 - Droit fondamental et principe général du droit de l'UE (depuis Defrenne III, 149/77)
- Effet vertical direct des directives (États par rapport aux citoyens)
- Effet indirect des directives
 - Mise en œuvre correcte ?
 - Effet horizontal indirect
 - Interprétation dans le respect du droit de l'UE
 - Responsabilité des États membres en cas de préjudice

28



Conclusions

- Cohérence accrue dans la définition de la discrimination (fondée sur le sexe et les autres motifs)
- Reconnaissance du modèle substantiel de l'égalité
- Importance croissante de la perspective des droits sociaux fondamentaux
- Faible interaction entre le niveau international et l'UE / Forte interaction entre l'UE et le niveau national
- Hiérarchie dans la protection offerte par le droit de l'UE contre les différents motifs de discrimination (Égalité entre les sexes au premier rang – La discrimination directe fondée sur le sexe ne peut jamais être justifiée – Large gamme de directives – « Vedette du droit social de l'UE »)
- Manquements dans la mise en œuvre au niveau national. Problèmes d'application du droit de l'UE sur l'égalité au niveau des États membres - Voir le rapport Burri & Prechal, 2010 et 2017



Est-il possible d'atteindre l'égalité réelle/substantielle en pratique ?

- « L'égalité est donc à la fois la chose la plus naturelle et, en même temps, la plus chimérique. »
 - Voltaire



- **MERCI POUR VOTRE ATTENTION !**
- **QUESTIONS ?**
- **REMARQUES ?**