

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

SARA IGLESIAS SANCHEZ

RÉFÉRENDAIRE, COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE

\*CETTE PRÉSENTATION REFLÈTE UNIQUEMENT L'OPINION DE L'AUTEUR.



Cette session de formation est financée dans le cadre du programme "Droits, égalité et citoyenneté 2014-2020" de la Commission européenne.

## Présentation

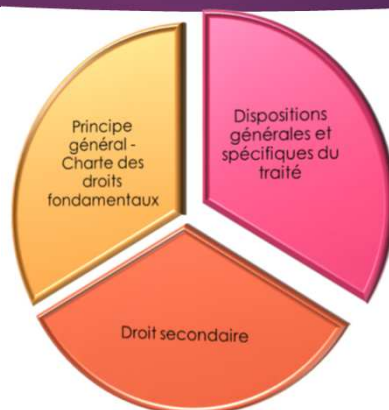
- ▶ Les origines du droit européen de l'égalité
  
- ▶ La structure du droit européen de l'égalité
  - ❖ a. Droit des traités
  - ❖ b. Principe général
  - ❖ c. Droit secondaire
  
- ▶ III. La Charte et l'égalité/non-discrimination
  - ❖ a. Dispositions relatives à l'égalité
  - ❖ b. Valeur légale
  - ❖ c. Champ d'application
  - ❖ e. Effet direct horizontal de l'article 21 de la Charte

## LES ORIGINES DU DROIT EUROPÉEN DE L'ÉGALITÉ

Les fondements du traité : L'égalité comme instrument de fonctionnalisme et d'intégration économique

- ▶ Libertés fondamentales
  - la non-discrimination en raison de la **nationalité**
  - la première jurisprudence en matière de discrimination fondée sur la nationalité pose les fondements du concept de la discrimination
  
- ▶ Article 119 TCEE : A travail égal, rémunération égale
  - Jurisprudence : La saga *Defrenne contre Sabena*
  - Passer de la perspective économique à la perspective sociale
  - Effet direct de l'interdiction de la discrimination

## La structure de la législation européenne en matière d'égalité



## Le Traité : Cadre juridique

- Discrimination fondée sur **la nationalité**
  - ❖ Les libertés fondamentales
  - ❖ Citoyenneté européenne
  - ❖ Ressortissants de pays tiers et politique d'immigration ?
- L'égalité des **sexes** :
  - ❖ Art 2 TUE > valeur fondatrice
  - ❖ Art 3(3) TUE > objectif
  - ❖ Articles 8, 9 et 10 du TFUE > dispositions transversales
  - ❖ Article 154 du TFUE > à travail égal, rémunération égale ... et bien plus encore !
- Fondement juridique de la politique générale d'égalité :
  - ❖ Article 19 du TFUE : **sexe, origine raciale ou ethnique, religion ou convictions, handicap, âge ou orientation sexuelle.**
- **Autres manifestations de l'égalité / non-discrimination tout au long du traité (égalité entre les États membres (et leurs langues), droit social, politique agricole, droit de la concurrence, etc.)**

## L'égalité et la non-discrimination en tant que principe

- ❑ L'égalité en tant que principe bien avant la Charte (Mangold)
- ❑ Codification dans la Charte :
  - **Article 20 : Égalité**
    - Tout le monde est égal devant la loi
  - **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.
  - **Article 23 : égalité entre femmes et hommes**
    - L'égalité entre les femmes et les hommes 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.

## Droit secondaire

- **Discrimination fondée sur la nationalité** : droit de la libre circulation (et, dans une certaine mesure, les instruments du droit de l'immigration et de l'asile qui contiennent des dispositions relatives à l'égalité de traitement).
- **Discrimination sexuelle**
  - Les directives des années 70 : emploi, sécurité sociale
  - 86 Directive sur les indépendants (remplacée en 2010)
  - Directive 2004/113 accès aux biens et services et fourniture de biens et services
  - Directive 2006/54 "refonte" de la directive dans le domaine de l'emploi
  - Directives sur la protection sociale : travailleuses enceintes ; congé parental ; directives sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Discrimination fondée sur la **race dans le domaine de l'emploi** : Directive 2000/43
- Discrimination sur la base de **motifs protégés** dans le domaine de l'emploi : Directive 2000/78
- **Autres** manifestations d'égalité et de non-discrimination : non-discrimination entre différents types de travailleurs (temps partiel, durée déterminée...)

## La discrimination sexuelle, fleuron de la politique anti-discrimination de l'UE

- Première **véritable politique de l'UE en matière de droits fondamentaux** (E. Muir)
- Une **jurisprudence** innovante de la CJCE depuis les années 70 transformant l'égalité des sexes d'un principe économique en un principe social (par exemple, la saga *Defrenne*).
- **Instruments** allant au-delà de l'interdiction de la discrimination et de l'égalité formelle : discrimination positive ; charge de la preuve ; interdiction du harcèlement ; sanctions ; voies de recours
- Un domaine encore plein de **défis** :
- (juste quelques exemples)
  - ❖ L'application des principes de discrimination sexuelle au changement de sexe - *Affaire C-451/16 MB/Secrétaire d'État au travail et aux pensions*
  - ❖ Les enjeux liés à la condition particulière des femmes pendant la maternité : *Affaire 184/83 Hofmann et affaire C-463/19 Syndicat CFTC*
  - ❖ L'abus potentiel de la discrimination sociale, par exemple, l'affaire *C-450/18 Instituto Nacional de la Seguridad Social (supplément de pension pour les mères)*.
  - ❖ Réel et déterminant les exigences professionnelles ou perpétuant les stéréotypes sociaux ?

## Motifs de discrimination : différenciation ou hiérarchie ?

- ❑ Différentes réglementations pour différents motifs de discrimination dans le droit dérivé.
- ❑ Champ d'application élargi : directive sur les races (au-delà de l'emploi et de la formation, couvre également la protection sociale et les avantages sociaux, l'éducation, l'accès aux biens et services).
- ❑ Justifications et exceptions
  - ❖ Plus étroit pour la race et l'ethnicité
  - ❖ Des justifications et exceptions plus larges sont possibles en ce qui concerne l'âge (art. 6 de la directive 2000/78 : la discrimination directe est autorisée si elle est justifiée par un objectif légitime, y compris la politique de l'emploi, le marché du travail ; l'âge de la retraite).
- ❑ Aménagement raisonnable (uniquement pour le handicap)

## La Charte des droits fondamentaux

- Même **valeur juridique** que les traités
  - Par exemple, la norme de légalité pour les actes de l'UE : *Affaire C-236/09 Association Belge des Consommateurs Test-Achats*
- **Champ** d'application :
  - Détermination difficile selon l'article 51(1) de la Charte.
  - Les directives sur l'égalité déclenchent les principes d'égalité et de non-discrimination de la Charte, mais pas seulement...
- Tous les **attributs** du droit communautaire : primauté, interprétation conforme ; **effet direct**.  
MAIS - question problématique de la distinction entre droits et principes

## La Charte des droits fondamentaux

### - Effet direct horizontal :

- Interdit en ce qui concerne les directives sur l'égalité (en raison des caractéristiques des directives)
- Reconnu dans l'affaire *C-144/04 Mangold* sur la base du principe de non-discrimination en fonction de l'âge.
- Confirmé dans les affaires *C-555/07 Küçükdeveci* et *C-441/14 Dansk Industri (Ajos)* (également affaires concernant l'âge)
- Généralisée à l'égard d'autres "motifs protégés" : la religion dans les affaires *C-414/16 Egenberger* ; *C-68/17 IR* et *C-193/17 Cresco Investigation*.
- Qu'en est-il des autres articles de la Charte ? L'article 21 est-il spécial ?
  - ❖ Voir également l'article 47 et l'article 31 *Bauer et Willmeroth* (C-569/16 et C-570/16, EU:C:2018:871) et *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874).
  - ❖ Pas toutes les dispositions de la Charte : Article 27 - Affaire C-176/12, Association de médiation sociale

Merci de votre attention