

LE CADRE JURIDIQUE EUROPÉEN DE L'ÉGALITÉ

PROF. DR. GAABRIEL TAVITS
Tallinn 23-24. septembre 2021



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

ÉGALITÉ

- L'égalité des chances et l'égalité des résultats
- L'égalité des chances - le concept qui fait référence à la position initiale (des candidats, etc.)
- Égalité des résultats - le concept qui fait référence au résultat final (d'un concours, d'une élection, d'un processus de nomination, etc.)

ÉGALITÉ

- Inégalité de traitement v. discrimination
- inégalité de traitement = discrimination s'il n'y a pas de justification OBJECTIVE pour un traitement moins favorable C-149/10 Zoi Chatzi, para.63-4 ("des situations comparables ne doivent pas être traitées différemment et (...) des situations différentes ne doivent pas être traitées de la même manière à moins que ce traitement ne soit objectivement justifié")
 - Dans certains cas, un traitement inégal (spécial) est requis par la loi.
 - Actions positives / discrimination positive
 - Traitement spécial (des femmes enceintes)
 - Aménagement raisonnable (des personnes handicapées)
 - Logement religieux

30.06.2022

Prof. Dr. Gaabriel Tavits

3

ÉGALITÉ

Sources du droit européen en matière d'égalité

- Hiérarchie du droit européen en matière d'égalité :
 - Principes généraux du droit - le principe d'égalité
 - Sources primaires : - Traité de l'Union européenne - Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne - Charte des droits fondamentaux de l'UE
 - Droit secondaire : Directives européennes sur l'égalité

30.06.2022

Prof. Dr. Gaabriel Tavits

4

ÉGALITÉ

- **Principe général d'égalité**

- combler les lacunes de la législation européenne en matière d'égalité lorsqu'elle est appliquée aux institutions de l'UE
- lorsqu'il est appliqué aux États membres ("EM"), le principe général d'égalité ne fait que renforcer l'interdiction de la discrimination exprimée dans les directives européennes sur l'égalité.
- lorsqu'il est appliqué aux EM, le principe général d'égalité n'étend pas le champ d'application matériel des directives européennes C-13/05 Navas (maladie) C-167-12 X. et C-363/12 Z. (congé maternité des mères porteuses)
- Principe général d'égalité et d'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
 - contre les institutions de l'UE dans les affaires concernant le personnel : C-20/71 Sabbatini ; C-21/74 Airola
 - en ce qui concerne les EM non applicable si en dehors du champ d'application des directives de l'UE : C- 149/77 Defrenne III

30.06.2022

Prof. Dr. Gaabriel Tavits

5

Le principe général d'égalité et la Charte de l'UE

Après l'adoption de la Charte en 2000, la CJUE utilise la formulation suivante :

- le principe de non-discrimination à l'égard des xxx (âge) doit être considéré comme le principe général du droit communautaire
- le principe de non-discrimination à l'égard des xxx est exprimé dans les directives et la Charte de l'UE
- C-555/07 *Kücükdeveci*
- le principe général d'égalité ainsi que l'interdiction de discrimination exprimés dans la Charte utilisés contre les institutions de l'UE pour invalider le droit dérivé de l'UE.

C-236/09 *Test Achats*

30.06.2022

Prof. Dr. Gaabriel Tavits

6

SOURCES PRIMAIRES : TRAITÉS DE L'UE

- Art. 2 TUE - l'égalité comme valeur commune à tous les EM
- Art. 3(3) TUE - l'égalité comme objectif de l'UE
- Art. 8 TFUE ("dans toutes ses activités, l'Union cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes").
- Art. 10 TFUE ("Dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union vise à combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle").
- Art. 18(1) TFUE - interdiction de la discrimination sur la base de la nationalité (s'appliquant à tous les domaines du droit de l'UE)
- Art. 19 (1) TFUE (anciennement 13 TCE) - disposition relative aux compétences - base juridique des directives européennes sur l'égalité - limitée à la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.
- Article 157, paragraphes 1 et 2 TFUE (anciennement 119 TCEE, et 141 TCE) - égalité de rémunération entre hommes et femmes - C 45/75 Defrenne

30.06.2022

Prof. Dr. Gaabriel Tavits

7

SOURCES PRIMAIRES : CHARTE DE L'UE

- Art. 20 Charte - égalité devant la loi
- Art. 21 Charte - interdiction de la discrimination
- Art. 23 Charte - égalité des hommes et des femmes
- Art. 24 Charte - droits de l'enfant
- Art. 25 Charte - droits des personnes âgées (principes)
- Art. 26 Charte - intégration des personnes handicapées (principes)
- mais l'art. 51 (1) de la Charte - application de la Charte aux institutions de l'UE chaque fois qu'elles agissent, et aux EM chaque fois qu'ils mettent en œuvre le droit de l'UE (ou agissent dans son champ d'application)
- C -617/10 *Akerberg Fransson*

30.06.2022

Prof. Dr. Gaabriel Tavits

8

Utilisation de la Charte de l'UE dans les décisions de la CJUE

- Demande de décision préjudicielle présentée par l'Arbeitsgericht Verden (Allemagne) le 27 juin 2016 - Ute Kleinsteuber/Mars GmbH (affaire C-354/16).
- *Le droit communautaire pertinent, en particulier le principe de non-discrimination en raison de l'âge, consacré par l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et concrétisé par la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, notamment ses articles 1er, 2 et 6, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à des dispositions législatives ou à des pratiques nationales qui prévoient une pension de vieillesse professionnelle dont le montant correspond au rapport entre l'ancienneté effective du travailleur et la période comprise entre le début de son emploi et le moment où il atteint l'âge normal de la retraite en vertu du régime de pension légal (calculé sur la base du principe *pro rata temporis*) et qui, ce faisant, appliquent une limite maximale d'années de service prises en compte, de sorte que les travailleurs ayant accompli leur période de service dans une entreprise à un âge plus jeune bénéficient d'une pension professionnelle moins élevée que leurs collègues ayant accompli leur période de service à un âge plus avancé, même si les deux groupes de travailleurs ont accompli une durée de service égale dans l'entreprise ?*

30.06.2022

Prof. Dr. Gaabriel Tavits

9

Sources secondaires de la législation européenne en matière d'égalité

- Directive 2000/43/CE - Directive relative à l'égalité raciale (interdisant la discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique en matière d'emploi et de travail, de protection sociale, d'éducation, d'accès aux biens et services, y compris le logement)
- Directive 2000/78/CE - Directive cadre sur l'égalité (interdisant la discrimination sur la base des critères suivants : la religion, de l'âge, du handicap et de l'orientation sexuelle dans l'emploi et la profession)
- Directive 2004/113/CE Directive sur les biens et services (interdisant la discrimination fondée sur le sexe dans l'accès aux biens et services)
- Directive 2006/54/CE - Directive relative à l'égalité entre les hommes et les femmes (refonte) (interdisant la discrimination fondée sur le sexe dans les domaines suivants : l'emploi et la profession, y compris les régimes de retraite professionnelle)
- Il convient de noter que la directive 2006/54/CE a abrogé un certain nombre de directives sur l'égalité des sexes : Directive 75/117 (égalité de rémunération) ; 76/207/CEE (égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi), telle que modifiée ; 86/378/CEE (régimes professionnels de sécurité sociale), telle que modifiée ; et 97/80/CE (charge de la preuve).

30.06.2022

Prof. Dr. Gaabriel Tavits

10

Sources secondaires du droit européen de l'égalité

- Directive 79/7/CEE - Régimes légaux de sécurité sociale
- Directive 1992/85/CEE - Travailleuses enceintes
- Directive 2010/118/UE (abrogeant la directive 96/34/CE) - Congé parental
- Directive 1997/8/CE - Travail à temps partiel
- Directive Directive 1999/70/CE - Travail à durée déterminée
- Directive 2003/109/CE - Ressortissants de pays tiers
- Directive 2010/41/UE (abrogeant la directive 86/613/CEE) - Travail indépendant

30.06.2022

Prof. Dr. Gaabriel Tavits

11

Égalité et non-discrimination dans le droit européen

- Principe général, valeur, objectif, domaine de compétence législative et droit fondamental (le droit de ne pas faire l'objet d'une discrimination pour un motif spécifique).
- La non-discrimination en tant que principe général, valeur, objectif et droit correspond à un certain nombre d'obligations des institutions de l'UE et des États membres agissant dans le cadre du droit de l'UE.
- La non-discrimination en tant que droit fondamental est spécifiée dans les directives européennes sur l'égalité comme une interdiction de la discrimination directe et indirecte, du harcèlement et de l'incitation à la discrimination.
- La non-discrimination est au cœur de la citoyenneté européenne

30.06.2022

Prof. Dr. Gaabriel Tavits

12

Hiérarchie des motifs de protection dans la législation européenne sur l'égalité de traitement

	EMPLOI	SÉCURITÉ SOCIAL	BIENS ET SERVICES	EDUCATION
RACE ET ETHNICITÉ	2000/43/CE	2000/43/CE	2000/43/CE	2000/43/CE
GENRE	2006/54/CE	79/7/CEE	2004/113/CE	
RELIGION HANDICAP ÂGE ORIENTATION SEXUELLE	2000/78/CE			

Promesses et défis de la législation européenne en matière d'égalité

- Discrimination par association - C-303/06 *Coleman*
- Discrimination par présomption - C-54/07 *CHEZ*
- Établissement du commencement de preuve - C-415/10 *Galina Meister* ("il ne peut être exclu que le refus d'un défendeur d'accorder tout accès à l'information soit l'un des éléments à prendre en compte dans le cadre de l'établissement de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Il appartient à la juridiction de renvoi de déterminer si tel est le cas dans la présente affaire, en tenant compte de toutes les circonstances de l'affaire dont elle est saisie").
- Problèmes pour traiter la discrimination structurelle - C-246/97 *Gruber* (accès aux services de garde d'enfants)

Les défis de la loi sur l'égalité des sexes

- L'égalité entre les femmes et les hommes est l'une des valeurs fondatrices de l'Union européenne. Elle remonte à 1957, lorsque le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale a été inscrit dans le **traité de Rome**. Au cours des dernières décennies, l'UE a notamment œuvré pour :
- La législation sur l'égalité de traitement ;
- L'intégration de la dimension de genre (intégration d'une perspective de genre dans toutes les politiques) ;
- Des mesures spécifiques pour la promotion des femmes.

Les défis de la loi sur l'égalité des sexes

- Le 5 mars 2020, la Commission européenne a publié "[Une Union de l'égalité : Stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025](#)", qui fait partie d'une série d'initiatives et de stratégies de l'UE concernant l'égalité, la diversité et l'inclusion.

Les défis de la loi sur l'égalité des sexes

- La stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2020-2025 proposée par la Commission européenne « vise à parvenir à une Europe où les hommes et les femmes seront égaux et où la violence sexiste, la discrimination fondée sur le sexe et les inégalités structurelles entre les femmes et les hommes appartiendront au passé. Une Europe où les femmes et les hommes, les filles et les garçons, dans toute leur diversité, seront égaux ».

Les défis de la loi sur l'égalité des sexes

- Il s'articule autour de six thèmes :
 - Être libéré de la violence et des stéréotypes
 - Prospérer dans une économie fondée sur l'égalité des sexes
 - Diriger de manière égale dans toute la société
 - Intégrer la dimension de genre et la perspective intersectionnelle dans les politiques de l'UE
 - Financer des actions pour faire progresser l'égalité des sexes dans l'UE
 - Lutter pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans le monde entier

ÉGALITÉ

- Discrimination directe - lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.
- Discrimination indirecte - lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour les personnes d'un sexe par rapport aux personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

30.06.2022

Prof. Dr. Gaabriel Tavits

19

ÉGALITÉ

- Harcèlement - lorsqu'un comportement indésirable lié au sexe d'une personne se produit ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.
- Harcèlement sexuel - toute forme de comportement non désiré, verbal, non verbal ou physique, de nature sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, notamment en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

30.06.2022

Prof. Dr. Gaabriel Tavits

20

ÉGALITÉ

Merci de votre attention !
gaabriel.tavits@ut.ee