

Cette session de formation est financée par le programme "Droits, égalité et citoyenneté" de la Commission européenne.



Le cadre juridique européen de l'égalité

La loi européenne sur l'égalité des sexes
Séminaire pour les membres de la magistrature
Trèves, 13-15 juin 2022

Dr. hab. Anna Śledzińska-Simon, Université de Wrocław

PLAN DE LA PRÉSENTATION

- I. Concepts d'égalité
 - II. Sources internationales du droit en matière d'égalité
 - III. L'égalité en droit européen
 - IV. La Charte des droits fondamentaux et l'effet horizontal direct de l'interdiction de la discrimination
 - V. Droit dérivé de l'UE en matière d'égalité
-



Concepts d'égalité

Égalité formelle - égalité de traitement (traiter les mêmes cas de la même manière et les cas différents différemment)

Égalité substantielle - inégalité de traitement pour permettre une égalité *de fait*

Égalité des chances - conditions de départ égales

Résultats égaux - résultats égaux (nécessite une redistribution)

Discrimination positive (mesures actives) - recours visant à assurer l'égalité des chances ou des résultats (politiques d'inclusion, mesures d'extension, traitement préférentiel, quotas/parité)



Sources internationales du droit en matière d'égalité

- ▶ Traités des Nations unies relatifs aux droits de l'homme
 - ▶ Conventions de l'OIT
 - ▶ Traités du Conseil de l'Europe
 - ▶ Droit de l'Union européenne
 - ▶ Droit national
-



Traités des droits de l'homme de l'ONU

NATIONS UNIES

- ▶ Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966) + plainte individuelle auprès du Comité des droits de l'homme
- ▶ Convention sur l'élimination de la discrimination raciale (1965) + plainte individuelle auprès du Comité sur la discrimination raciale
- ▶ D'autres traités de l'ONU : CEDAW (femmes), CDPH (personnes handicapées)*, CRC (enfants), etc.
- ▶ Pas de traité spécial concernant la protection contre la discrimination et l'intolérance religieuses
- ▶ Pas de traité spécial concernant la protection contre la discrimination en matière d'orientation sexuelle

*Depuis 2011, l'UE est partie à la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH).



Traité des Nations Unies sur les droits de l'homme définition de la discrimination

- ▶ CEDAW : "discrimination à l'égard des femmes" vise toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine.
 - ▶ CDPH : « discrimination fondée sur le handicap » [désigne] toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le handicap qui a pour objet ou pour effet de compromettre ou réduire à néant la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil ou autres. La discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable.
-



Conventions de l'OIT

- ▶ Convention sur l'égalité de rémunération (n° 100)
 - ▶ Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession)
 - ▶ Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales (n° 156)
 - ▶ Convention sur le travail à temps partiel (n° 175)
 - ▶ Convention sur la protection de la maternité (n° 183)
-



Droit des traités du Conseil de l'Europe

- ▶ Convention européenne des droits de l'homme (1950)
 - ▶ Protocoles de la Convention, y compris le Protocole no.12 (2000)
 - + plainte individuelle auprès de la Cour européenne des droits de l'homme
 - ▶ Charte sociale européenne (1996)
 - + plainte collective auprès du Comité européen des droits sociaux
 - ▶ Convention-cadre pour la protection des minorités nationales (1995)
 - ▶ Charte européenne des langues régionales ou minoritaires (1992)
 - ▶ Convention d'Istanbul sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (2011)
 - PAS de plainte individuelle auprès du GREVIO
-



Interdiction de la discrimination dans la CEDH

▶ Art. 14 DE LA CEDH

La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.

▶ Protocole n° 12

La jouissance de tout droit prévu par la loi doit être assurée, sans discrimination aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.



La discrimination fondée sur le sexe dans la jurisprudence de la CEDH

- ▶ **Droit à la vie et interdiction de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants** (violence domestique)
- ▶ **Interdiction de l'esclavage et du travail forcé** (discrimination à l'encontre des hommes en raison du pourcentage négligeable de femmes invitées à faire partie d'un jury ; hommes exemptés du service militaire sont soumis à une taxe spéciale ; obligation imposée uniquement aux hommes de servir dans le corps des pompiers ou de payer une contribution financière en remplacement).
- ▶ **Droit à la liberté et à la sécurité** (discrimination alléguée dans les dispositions régissant la responsabilité de l'emprisonnement à vie)
- ▶ **Droit à un procès équitable** (Non-nomination à un poste judiciaire élevé ; Raisonnement à l'appui d'un jugement fondé sur la différence de sexe)
- ▶ **Droit au respect de la vie privée et familiale** (Montant de l'indemnité allouée pour une erreur médicale ; Choix du nom de famille et transmission du nom des parents à leurs enfants ; Calcul d'une allocation d'invalidité ; Détermination de la résidence des enfants ; Licenciement de l'emploi dans la fonction publique en raison du sexe ; Prestations familiales ; Règles d'immigration ; Inéligibilité au sursis à l'exécution de la peine de prison et droit au respect de la vie privée et familiale ; Congé parental et allocations de congé parental ; Régime pénitentiaire au regard du droit au congé pénitentiaire ; Fin de la pension de veuf.
- ▶ **Liberté de pensée, de conscience et de religion** (vêtements religieux)
- ▶ **Protection des biens** (Droit aux prestations de sécurité sociale, Couverture d'assurance maladie pour l'emploi ; Allocations de logement ; Obligation de payer des cotisations au titre du régime de sécurité sociale ; Régimes de pension ; Non-disponibilité des allocations de veuvage pour les veufs)
- ▶ https://www.echr.coe.int/documents/Fs_gender_Equality_ENg.pdf



L'égalité en droit européen

- ▶ Valeur commune aux États membres (article 2 TUE)
 - ▶ Objectif de l'UE (article 3, paragraphe 3, du TUE)
 - ▶ Mission de l'UE de promouvoir l'égalité, y compris dans ses relations extérieures (article 21, paragraphe 1, TFUE) ; d'éliminer les inégalités et de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes ses activités (article 8 TFUE) ; de 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, dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et activités (article 10 TFUE)
 - ▶ Interdiction de la discrimination fondée sur la nationalité (article 18 TFUE), avec effet direct tant dans les relations verticales qu'horizontales
 - ▶ Domaine de la compétence réglementaire (article 18, paragraphe 2, et article 19 TFUE)
 - ▶ Droit fondamental (chapitre III de la Charte des droits fondamentaux)
-



Égalité dans le droit des traités de l'UE (nationalité)

- ▶ Article 21(1) TFUE - interdiction de la discrimination sur la base de la nationalité (s'appliquant à tous les domaines du droit de l'UE)
 - ▶ Article 40, paragraphe 2, alinéa 2 TFUE - interdiction de la discrimination dans la politique agricole commune
 - ▶ Article 45(2) TFUE - interdiction de la discrimination en matière de liberté de circulation
 - ▶ Article 49 TFUE - interdiction de la discrimination en matière de liberté de proposer des prestations de services
 - ▶ Article 56(1) TFUE - interdiction de la discrimination en matière de liberté d'établissement
 - ▶ Article 110 TFUE - interdiction de la discrimination en matière de taxation des marchandises
-



Le principe général d'égalité

- ▶ Principe général d'égalité / égalité de traitement / non-discrimination
 comble les lacunes de la législation européenne en matière d'égalité lorsqu'elle s'applique aux institutions de l'UE, mais n'étend pas le champ d'application matériel des directives européennes lorsqu'elle s'applique aux Etats membres
 C-13/05 Navas (maladie)
 C-167-12 X. et C-363/12 Z. (congé maternité de mère porteuse)
 - ▶ Ce principe se renforce avec l'entrée en vigueur de la Charte et de ses dispositions relatives à l'égalité.
 - ▶ La jurisprudence récente confirme que l'interdiction de la discrimination inscrite à l'article 21 a un effet horizontal direct.
-



Égalité dans le droit des traités de l'UE (genre)

- ▶ Article 2 et 3, paragraphe 2 - promotion de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes
 - ▶ Article 157, paragraphe 1, TFUE (ancien article 119 TCEE, article 141 TCE)
 - égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale.
 Defrenne II [1976] effet horizontal direct du principe d'égalité de rémunération
 Defrenne III [1978], l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe est le principe général du droit communautaire.
 - ▶ Article 157, paragraphe 4, TFUE - mesures positives
-



Defrenne II [1976]

- ▶ 39. Qu'en effet, l'article 119 ayant un caractère impératif, la prohibition de discriminations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins s'impose non seulement à l'action des autorités publiques, mais s'étend également à toutes conventions visant à régler de façon collective le travail salarié, ainsi qu'aux contrats entre particuliers.
 - ▶ 40. Attendu qu'il convient donc de répondre à la première question que le principe de l'égalité de rémunération de l'article 119 est susceptible d'être invoqué devant les juridictions nationales et que celles-ci ont le devoir d'assurer la protection des droits que cette disposition confère aux justiciables, notamment dans le cas de discriminations qui ont directement leur source dans des dispositions législatives ou des conventions collectives du travail, ainsi que dans le cas d'une rémunération inégale de travailleurs féminins et de travailleurs masculins pour un même travail, lorsque celui-ci est accompli dans un même établissement ou service, privé ou public.
-
- ▶

Defrenne III [1978]

- ▶ 26. Le respect des droits fondamentaux de la personne humaine fait partie des principes généraux du droit communautaire dont elle a pour mission d'assurer le respect.
 - ▶ 27. On ne saurait mettre en doute le fait que l'élimination des discriminations fondées sur le sexe fait partie de ces droits fondamentaux.
 - ▶ 28. D'ailleurs, les mêmes conceptions sont reconnues par la Charte sociale européenne, du 18 novembre 1961, et par la Convention 111 de l'organisation internationale du travail, concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, du 25 juin 1958.
 - ▶ 29. A cet égard, dans ses arrêts 20/71, Sabbatini-Bertoni, du 7 juin 1972 et 21/74, Airolo, du 20 février 1975, la cour a reconnu la nécessité d'assurer l'égalité en matière de conditions de travail entre travailleurs masculins et travailleurs féminins employés par la communauté elle-même, dans le cadre du statut des fonctionnaires.
 - ▶ 30. Par contre, en ce qui concerne les rapports de travail soumis au droit national, la communauté n'avait, à l'époque des faits soumis à l'appréciation des juridictions belges, assumé aucune fonction de contrôle et de garantie en ce qui concerne le respect du principe de l'égalité entre travailleurs masculins et travailleurs féminins en matière de conditions de travail autres que les rémunérations.
-
- ▶

Principe général de l'égalité des sexes

- ▶ Le principe général d'égalité des sexes étend la protection du droit communautaire (au-delà de l'article 157 TFUE, anciennement 141 TCE et 119 TCE) s'il est appliqué aux institutions européennes dans les affaires de personnel :

C-20/71 Sabbatini (indemnité d'expatriation)

C-21/74 Airola (indemnité d'expatriation).

Non applicable aux EM au-delà du champ d'application des directives européennes :

C-149/77 Defrenne III (conditions de travail au-delà de la rémunération)

- ▶ Le principe général d'égalité des sexes est confirmé dans la Charte et peut être utilisé contre les institutions de l'UE pour invalider le droit dérivé de l'UE.

C-236/09 Test Achats (primes d'assurance)



L'égalité dans le droit des traités de l'UE / la Charte

- ▶ Article 20 Charte - égalité devant la loi
- ▶ Article 21 Charte - interdiction de la discrimination
- ▶ Article 23 Charte - égalité entre les hommes et les femmes
- ▶ Article 24 Charte - droits de l'enfant
- ▶ Article 25 Charte - droits des personnes âgées (principes)
- ▶ Article 26 Charte - intégration des personnes handicapées (principes)
- ▶ Article 33(2) Charte - protection contre le licenciement pour un motif lié à la maternité et droit au congé maternité payé et au congé parental après la naissance ou l'adoption d'un enfant
- ▶ Article 34 Charte - droit aux prestations de sécurité sociale en cas de maternité
- ▶ mais article 51(1) Charte - l'application de la Charte aux institutions de l'UE, et aux EM lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'UE (ou agissent dans son champ d'application)

C-617/10 Akerberg Fransson



IV. La Charte des droits fondamentaux et l'effet horizontal direct de l'interdiction de la discrimination



Article 21 de la Charte - 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 du traité instituant la Communauté européenne et du traité sur l'Union européenne, et sans préjudice des dispositions particulières desdits traités**, toute discrimination fondée sur la nationalité est interdite.
-
- 

Le droit européen de la discrimination

- ▶ **Les situations comparables ne doivent pas être traitées différemment et les situations différentes ne doivent pas être traitées de la même manière, sauf si ce traitement est objectivement justifié**

La discrimination peut prendre la forme de :

- ▶ discrimination directe
- ▶ discrimination indirecte
- ▶ harcèlement
- ▶ harcèlement sexuel
- ▶ instruction de discriminer
- ▶ absence d'aménagement raisonnable.



Mangold [2005]

- ▶ 74. La **directive 2000/78 ne consacre pas elle-même le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail**. En effet, aux termes de son article 1er, cette directive a uniquement pour objet « d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, [le] handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle », le principe même de l'interdiction de ces formes de discrimination trouvant sa source, ainsi qu'il ressort des premier et quatrième considérants de ladite directive, dans divers instruments internationaux et les traditions constitutionnelles communes aux États membres.
- ▶ 75. **Le principe de non-discrimination en fonction de l'âge 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, ce qui est le cas de l'article 14, paragraphe 3, du TzBfG, modifié par la loi de 2002, en tant que mesure de mise en œuvre de la directive 1999/70 (voir, à cet égard, également les points 51 et 64 du présent arrêt), la Cour, saisie à titre préjudiciel, 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 (voir, en ce sens, arrêt du 12 décembre 2002, Rodriguez Caballero, C-442/00, Rec. p. I-11915, points 30 à 32).
- ▶ 76. En conséquence, **le respect du principe général de l'égalité de traitement, en particulier en fonction de l'âge, ne saurait, comme tel, dépendre de l'expiration du délai accordé aux États membres pour transposer une directive destinée à mettre en place un cadre général pour lutter contre les discriminations fondées sur l'âge, notamment en ce qui concerne l'organisation des voies de recours appropriées, la charge de la preuve, la protection contre les rétorsions, le dialogue social, les actions positives et d'autres mesures spécifiques de mise en œuvre d'une telle directive**.
- ▶ 77. Dans ces conditions, il **incombe à la juridiction nationale**, saisie d'un litige mettant en cause le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, **d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant pour les justiciables du droit communautaire et de garantir le plein effet de celui-ci en laissant inappliquée toute disposition éventuellement contraire de la loi nationale** (voir, en ce sens, arrêts du 9 mars 1978, Simmenthal, 106/77, Rec. p. 629, point 21, et du 5 mars 1998, Solred, C-347/96, Rec. p. I-937, point 30).
- ▶ 78. [...] Il incombe à la juridiction nationale d'assurer le plein effet du principe général de non-discrimination en fonction de l'âge en laissant inappliquée toute disposition contraire de la loi nationale, et ce alors même que le délai de transposition de ladite directive n'est pas encore expiré.



Kücükdeveci [2010].

- ▶ 22. L'article 6, paragraphe 1, TUE énonce que la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne a la même valeur juridique que les traités. Selon l'article 21, paragraphe 1, de cette charte, «est interdite, toute discrimination fondée notamment sur [...] l'âge».
- ▶ 23. Pour que le principe de non-discrimination en fonction de l'âge s'applique dans un cas comme celui de l'affaire au principal, encore faut-il que celui-ci se situe dans le champ d'application du droit de l'Union.
- ▶ 24. A la différence de l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 23 septembre 2008, Bartsch (C-427/06, Rec. p. I-7245), le comportement prétendument discriminatoire adopté, dans la présente affaire au principal, sur la base de la réglementation nationale en cause est intervenu postérieurement à la date d'expiration du délai imparti à l'État membre concerné pour la transposition de la directive 2000/78, lequel a pris fin, pour ce qui concerne la République fédérale d'Allemagne, le 2 décembre 2006.
- ▶ 25. À cette date, ladite directive a eu pour effet de faire entrer dans le champ d'application du droit de l'Union la réglementation nationale en cause au principal qui appréhende une matière régie par cette même directive, à savoir, en l'occurrence, les conditions de licenciement.
- ▶ (...)
- ▶ 50. La directive 2000/78 ne fait que concrétiser, sans le consacrer, le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et, d'autre part, que le principe de non-discrimination en fonction de l'âge est un principe général du droit de l'Union en ce qu'il constitue une application spécifique du principe général de l'égalité de traitement (voir, en ce sens, arrêt Mangold, précité, points 74 à 76).
- ▶ 51. Dans ces conditions, il appartient à la juridiction nationale, saisie d'un litige mettant en cause le Dans ces conditions, il incombe à la juridiction nationale, saisie d'un litige mettant en cause le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, tel que concrétisé par la directive 2000/78, d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant pour les justiciables du droit de l'Union et de garantir le plein effet de celui-ci en laissant au besoin inappliquée toute disposition de la réglementation nationale contraire à ce principe (voir, en ce sens, arrêt Mangold, précité, point 77).

Développements ultérieurs

Mario Vital Pérez [2014]

- ▶ 23. Dans le cadre de la présente demande de décision préjudicielle, la juridiction de renvoi interroge la Cour sur l'interprétation tant de l'article 21 de la Charte que des dispositions de la directive 2000/78.
- ▶ 24. Il y a lieu de rappeler que la Cour a reconnu **l'existence d'un principe de non-discrimination en fonction de l'âge qui doit être considéré comme un principe général du droit de l'Union et qui a été concrétisé par la directive 2000/78 dans le domaine de l'emploi et du travail** (arrêts Kücükdeveci, C-555/07, [EU:C:2010:21](#), point 21, ainsi que Prigge e.a., C-447/09, [EU:C:2011:573](#), point 38).
- ▶ 25. Il s'ensuit que, **lorsqu'elle est saisie d'une question préjudicielle ayant pour objet l'interprétation du principe général de non-discrimination en fonction de l'âge, tel que consacré à l'article 21 de la Charte, ainsi que des dispositions de la directive 2000/78, dans le cadre d'un litige opposant un particulier à une administration publique, la Cour n'examine la question qu'au regard de cette directive** (voir, en ce sens, arrêt Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt, C-132/11, [EU:C:2012:329](#), points 21 à 23).

Glatzel [2014]

- ▶ **43. Le principe d'égalité de traitement constitue un principe général du droit de l'Union, consacré à l'article 20 de la Charte, dont le principe de non-discrimination énoncé à l'article 21, paragraphe 1, de la Charte est une expression particulière.** Selon la jurisprudence constante de la Cour, ledit principe général exige du législateur de l'Union, conformément aux exigences de l'article 52, paragraphe 1, de la Charte, que **des situations comparables ne soient pas traitées de manière différente et que des situations différentes ne soient pas traitées de manière égale, à moins qu'un tel traitement ne soit objectivement justifié** (voir, en ce sens, arrêt Akzo Nobel Chemicals et Akcros Chemicals/Commission, C-550/07 P, EU:C:2010:512, points 54 et 55 ainsi que jurisprudence citée). **Une différence de traitement est justifiée dès lors qu'elle est fondée sur un critère objectif et raisonnable, c'est-à-dire lorsqu'elle est en rapport avec un but légalement admissible poursuivi par la législation en cause, et que cette différence est proportionnée au but poursuivi par le traitement concerné** (arrêts Arcelor Atlantique et Lorraine e.a., C-127/07, EU:C:2008:728, point 47, ainsi que Schaible, C-101/12, EU:C:2013:661, point 77).



Milkova [2017]

- ▶ 66. (...) dès lors qu'une discrimination, contraire au droit de l'Union, a été constatée et aussi longtemps que des mesures rétablissant l'égalité de traitement n'ont pas été adoptées, le respect du principe d'égalité ne saurait être assuré que par l'octroi aux personnes de la catégorie défavorisée des mêmes avantages que ceux dont bénéficient les personnes de la catégorie privilégiée (arrêts du 26 janvier 1999, Terhoeve, C-18/95, EU:C:1999:22, point 57 ; du 22 juin 2011, Landtová, C-399/09, EU:C:2011:415, point 51, et du 28 janvier 2015, ÖBB Personenverkehr, C-417/13, EU:C:2015:38, point 46). Les personnes défavorisées doivent ainsi être placées dans la même situation que les personnes bénéficiant de l'avantage concerné (arrêt du 11 avril 2013, Soukupová, C-401/11, EU:C:2013:223, point 35).
- ▶ 67. Dans cette hypothèse, le juge national est tenu d'écarter toute disposition nationale discriminatoire, sans qu'il ait à demander ou à attendre l'élimination préalable de celle-ci par le législateur, et d'appliquer aux membres du groupe défavorisé le même régime que celui dont bénéficient les personnes de l'autre catégorie (arrêts du 12 décembre 2002, Rodríguez Caballero, C-442/00, EU:C:2002:752, point 43 ; du 7 septembre 2006, Cordero Alonso, C-81/05, EU:C:2006:529, point 46, ainsi que du 21 juin 2007, Jonkman e.a., C-231/06 à C-233/06, EU:C:2007:373, point 39). Cette obligation lui incombe indépendamment de l'existence, dans le droit interne, de dispositions lui conférant la compétence pour le faire (arrêt du 7 septembre 2006, Cordero Alonso, C-81/05, EU:C:2006:529, point 46).



Egenberger [2018]

- ▶ 74. Dès lors, en l'occurrence, il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si la disposition nationale en cause au principal se prête à une interprétation qui soit conforme à la directive 2000/78.
- ▶ 75. Dans l'hypothèse où il lui serait impossible de procéder à une telle interprétation conforme de la disposition nationale en cause au principal, il convient de préciser, d'une part, **que la directive 2000/78 n'instaure pas elle-même le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, lequel trouve sa source dans divers instruments internationaux et les traditions constitutionnelles communes aux États membres**, mais a uniquement pour objet d'établir, dans ces mêmes matières, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur divers motifs, parmi lesquels figurent la religion ou les convictions, ainsi qu'il ressort de l'intitulé et de l'article 1er de celle-ci (voir, en ce sens, arrêt du 10 mai 2011, Römer, C-147/08, EU:C:2011:286, point 59 et jurisprudence citée).
- ▶ 76. **L'interdiction de toute discrimination fondée sur la religion ou les convictions revêt un caractère impératif en tant que principe général de droit de l'Union. Consacrée à l'article 21, paragraphe 1, de la Charte, cette interdiction se suffit à elle-même pour conférer aux particuliers un droit invocable en tant que tel dans un litige qui les oppose dans un domaine couvert par le droit de l'Union** (voir, en ce qui concerne le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, arrêt du 15 janvier 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, point 47).
- ▶ 77. **Au regard de l'effet impératif qu'il déploie, l'article 21 de la Charte ne se distingue pas, en principe, des différentes dispositions des traités fondateurs prohibant des discriminations en fonction de divers motifs, même lorsque de telles discriminations résultent de contrats conclus entre particuliers** (voir, par analogie, arrêts du 8 avril 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, point 39 ; du 6 juin 2000, Angonese, C-281/98, EU:C:2000:296, points 33 à 36 ; du 3 octobre 2000, Ferlini, C-411/98, EU:C:2000:530, point 50, ainsi que du 11 décembre 2007, International Transport Workers' Federation et Finnish Seamen's Union, C-438/05, EU:C:2007:772, points 57 à 61).

Cresco Investigation GmbH [2019]

- ▶ 76. **L'interdiction de toute discrimination fondée sur la religion ou les convictions revêt un caractère impératif en tant que principe général de droit de l'Union. Consacrée à l'article 21, paragraphe 1, de la Charte, cette interdiction se suffit à elle-même pour conférer aux particuliers un droit invocable en tant que tel dans un litige qui les oppose dans un domaine couvert par le droit de l'Union** (arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 76).
- ▶ 77. **Au regard de l'effet impératif qu'il déploie, l'article 21 de la Charte ne se distingue pas, en principe, des différentes dispositions des traités fondateurs prohibant des discriminations en fonction de divers motifs, même lorsque de telles discriminations résultent de contrats conclus entre particuliers** (arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 77).
- ▶ 78. Partant, s'il devait s'avérer que les dispositions nationales ne peuvent être interprétées d'une manière qui soit conforme à la directive 2000/78, **la juridiction de renvoi serait néanmoins tenue d'assurer la protection juridique découlant pour les travailleurs de l'article 21 de la Charte et de garantir le plein effet de cet article**.
- ▶ 79. En quatrième lieu, il y a lieu de relever que, en vertu d'une jurisprudence constante de la Cour, dès lors qu'une discrimination, contraire au droit de l'Union, a été constatée et aussi longtemps que des mesures rétablissant l'égalité de traitement n'ont pas été adoptées, **le respect du principe d'égalité ne saurait être assuré que par l'octroi aux personnes de la catégorie défavorisée des mêmes avantages que ceux dont bénéficient les personnes de la catégorie privilégiée. Les personnes défavorisées doivent ainsi être placées dans la même situation que les personnes bénéficiant de l'avantage concerné** (arrêt du 9 mars 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, point 66 et jurisprudence citée).
- ▶ 80. Dans cette hypothèse, **le juge national est tenu d'écarter toute disposition nationale discriminatoire, sans qu'il ait à demander ou à attendre l'élimination préalable de celle-ci par le législateur, et d'appliquer aux membres du groupe défavorisé le même régime que celui dont bénéficient les personnes de l'autre catégorie. Cette obligation lui incombe indépendamment de l'existence, dans le droit interne, de dispositions lui conférant la compétence pour le faire** (arrêt du 9 mars 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, point 67 et jurisprudence citée).

Cresco [2019]

- ▶ 89. Eu égard aux considérations qui précèdent, il convient de répondre à la quatrième question que l'article 21 de la Charte doit être interprété en ce sens que, aussi longtemps que l'État membre concerné n'a pas modifié, afin de rétablir l'égalité de traitement, sa législation n'octroyant le droit à un jour férié le Vendredi saint qu'aux travailleurs membres de certaines églises chrétiennes, **un employeur privé soumis à cette législation a l'obligation d'accorder également à ses autres travailleurs le droit à un jour férié le Vendredi saint, pour autant que ces derniers ont au préalable demandé à cet employeur de ne pas devoir travailler ce jour-là, et, par voie de conséquence, de reconnaître à ces travailleurs le droit à une indemnité de jour férié, lorsque ledit employeur a refusé de faire droit à une telle demande.**
-
- 

WABE [2021]

- ▶ 46. Le port de signes ou de vêtements pour manifester sa religion ou ses convictions est couvert par la « liberté de pensée, de conscience et de religion » protégée par l'article 10 de la Charte. Le contenu même des préceptes religieux repose sur une appréciation à laquelle il n'appartient pas à la Cour de procéder.
 - ▶ 47. À cet égard, il y a lieu d'ajouter que l'article 1er de la directive 2000/78 cite au même titre la religion et les convictions, à l'instar de l'article 19 TFUE, aux termes duquel le législateur de l'Union peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute **discrimination** fondée, notamment, sur « la religion ou les convictions », ou de l'article 21 de la Charte qui vise, parmi les différents motifs de **discrimination** qu'il cite, « la religion ou les convictions ». Il s'ensuit que, aux fins de l'application de la directive 2000/78, les termes « religion » et « convictions » s'analysent comme les deux faces d'un même et unique motif de **discrimination**. Ainsi qu'il ressort de l'article 21 de la Charte, le motif de **discrimination** fondé sur la religion ou les convictions est à distinguer du motif tiré des « opinions politiques ou [de] toute autre opinion » et couvre donc tant les convictions religieuses que les convictions philosophiques ou spirituelles.
-
- 

WABE

- ▶ 62. La directive 2000/78 concrétise, dans le domaine qu'elle couvre, le principe général de non-**discrimination** désormais consacré à l'article 21 de la Charte (arrêt du 26 janvier 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, point 33). Le considérant 4 de cette directive rappelle que le droit de toute personne à l'égalité devant la loi et à la protection contre la **discrimination** constitue un droit universel reconnu par plusieurs accords internationaux, et il ressort des considérants 11 et 12 de ladite directive que le législateur de l'Union a entendu considérer, d'une part, que la **discrimination** fondée, notamment, sur la religion ou les convictions peut compromettre la réalisation des objectifs du traité FUE, notamment un niveau d'emploi et de protection sociale élevé, le relèvement du niveau et de la qualité de la vie, la cohésion économique et sociale, la solidarité ainsi que l'objectif de développer l'Union en tant qu'espace de liberté, de sécurité et de justice, et, d'autre part, que toute **discrimination** directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions dans les domaines régis par la même directive doit être interdite dans l'Union.
- ▶ 63. À cet égard, s'agissant de la condition relative à l'existence d'un objectif légitime, la volonté d'un employeur d'afficher, dans les relations avec les clients tant publics que privés, une politique de neutralité politique, philosophique ou religieuse peut être considérée comme légitime. En effet, le souhait d'un employeur d'afficher une image de neutralité à l'égard des clients se rapporte à la liberté d'entreprise, reconnue à l'article 16 de la Charte, et revêt, en principe, un caractère légitime, notamment lorsque seuls sont impliqués par l'employeur dans la poursuite de cet objectif les travailleurs qui sont supposés entrer en contact avec les clients de l'employeur (voir, en ce sens, arrêt du 14 mars 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, points 37 et 38).
- ▶ 64. Cela étant, la simple volonté d'un employeur de mener une politique de neutralité, bien que constituant, en soi, un objectif légitime, ne suffit pas, comme telle, à justifier de manière objective une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou les convictions, le caractère objectif d'une telle justification ne pouvant être identifié qu'en présence d'un besoin véritable de cet employeur, qu'il lui incombe de démontrer.



V. Le droit dérivé de l'UE en matière d'égalité



Directives européennes sur l'égalité des sexes

- ▶ Directive 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.
- ▶ Directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, telle que modifiée.
- ▶ Directive 79/7/CEE du Conseil, du 19 décembre 1978, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale.
- ▶ Directive 86/378/CEE du Conseil du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale.
- ▶ Directive 86/613/CEE du Conseil sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité.
- ▶ Directive 92/85/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.
- ▶ Directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.
- ▶ Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES - Annexe : Accord- cadre sur le travail à temps partiel.



Directives européennes sur l'égalité

- ▶ **Directive 2000/43/CE - Directive relative à l'égalité raciale** (interdisant la discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique dans l'emploi et le travail, la protection sociale, l'éducation, l'accès aux biens et services, y compris le logement)
- ▶ **Directive 2000/78/CE - Directive-cadre sur l'égalité** (interdisant la discrimination fondée sur la religion, l'âge, le handicap et l'orientation sexuelle dans l'emploi et le travail)
- ▶ **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 des sexes (refonte)** (interdisant la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi et de travail, y compris dans 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) ; directive 76/207/CEE (égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi) telle que modifiée ; directive 86/378/CEE (régimes de retraite professionnels de sécurité sociale) telle que modifiée ; et directive 97/80/CE (charge de la preuve).



Directives européennes sur 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 1999/70/CE - Travail à durée déterminée
- ▶ Directive 2003/109/CE - Ressortissants de pays tiers
- ▶ Directive 2010/41/UE (abrogeant 86/613/CEE) - Travail indépendant
- ▶ Directive 2019/1158 (abrogeant 2010/18/UE) - Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Hiérarchie des motifs de protection

| | EMPLOI | SÉCURITÉ SOCIALE | PRODUITS ET SERVICES | EDUCATION |
|---|------------|------------------|----------------------|------------|
| LA RACE ET L'ETHNICITÉ | 2000/43/CE | 2000/43/CE | 2000/43/CE | 2000/43/CE |
| LE GENRE | 2006/54/CE | 79/7/CEE | 2004/113/CE | |
| LA RELIGION LE HANDICAP L'AGE L'ORIENTATION SEXUELLE | 2000/78/CE | | | |

Conclusion

!?



Sources recommandées :
equalitylaw.eu/legal-developments

Merci de votre attention !

anna.sledzinska-simon@uwr.edu.pl



