



**Académie de droit européen (ERA, Trèves)  
Barreau de Paris  
5 octobre 2022**

***Droit de l'Union européenne sur  
l'égalité entre les femmes et les hommes***

***Définition des concepts fondamentaux***

Michel Miné

***Droit des discriminations dans l'emploi et le travail,***  
2016, 852 p., *Éditions Larcier* (Bruxelles).  
[michel.mine@lecnam.net](mailto:michel.mine@lecnam.net)

**Cnam**  
CONSERVATOIRE NATIONAL



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

*Michel Miné, professeur du Cnam, Chaire Droit du travail et droits de la personne*

1



**Genèse du droit de l'égalité entre les femmes et les hommes  
dans l'emploi et le travail**

***Organisation Internationale du Travail***

- **Traité de Versailles (1919)**  
**« Le principe du salaire égal, sans distinction de sexe,  
pour un travail de valeur égale. »**
- **Convention sur l'égalité de rémunération entre la  
main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine  
pour un travail de valeur égale n°100 (1951)**

**Cnam**  
CONSERVATOIRE NATIONAL

*Michel Miné, professeur du Cnam, Chaire Droit du travail et droits de la personne*

2



## Genèse du droit de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi et le travail

### ***Droit communautaire/européen (CEE/UE)***

- Traité (Rome, 1957) : Art. 119 - ***égalité de salaire entre les femmes et les hommes pour un même travail***
- Directive du 10 février 1975 - ***égalité de rémunération pour un travail de valeur égale***
- Directive du 9 février 1976 - ***égalité de traitement dans l'emploi***



## Genèse du droit communautaire/européen (UE)

- Jurisprudence : arrêts *Gabrielle Defrenne c/ Sabena*
  - CJCE 25 mai 1971, I : application directe
  - CJCE 8 avril 1976, II : le principe de ***l'égalité de rémunération*** entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins fait partie des ***fondements de la Communauté***
  - CJCE 15 juin 1978, III, C-149/77 : pour la Cour « 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 ; ***l'élimination des discriminations fondées sur le sexe*** fait partie de ces droits fondamentaux ;» (§ 26-27)



## Traité sur l'Union européenne (TUE)

« **L'Union est fondée sur les valeurs** de respect de la dignité humaine, de liberté, de démocratie, d'égalité, de l'État de droit, ainsi que de respect des droits de l'homme, y compris des droits des personnes appartenant à des minorités. Ces valeurs sont communes aux États membres dans une société caractérisée par... La non-discrimination,... Et ***l'égalité entre les femmes et les hommes.*** » (Art. 2)

« **L'Union... combat... les discriminations, et promeut... l'égalité entre les femmes et les hommes** »  
(démarche de *Gender mainstreaming*) (Art. 3 § 3)



## Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE)

- « Pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités, et à ***promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes.*** » (Art. 8)
- « Dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, ***l'Union cherche à combattre toute discrimination fondée sur le sexe (...).*** » (Art. 10)
- L'UE est compétente pour « combattre ***toute discrimination fondée sur le sexe***, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle » (Art. 19)

L'UE adopte des mesures visant à assurer l'application de « ***l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de travail***, y compris le principe de ***l'égalité de rémunération*** pour un même travail ou un ***travail de même valeur*** » (Art. 157)<sup>6</sup>



## Charte des droits fondamentaux de l'UE

### 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.

### Article 23 Égalité entre hommes et femmes

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.



Michel Miné, professeur du Cnam, Chaire Droit du travail et droits de la personne

7



## Directives sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Dir. 79/7 – sécurité sociale

Dir. 86/378 – régimes professionnels de sécurité sociale

Dir. 92/85 – protection de la sécurité et de la santé au travail des femmes enceintes, accouchées ou allaitantes

Dir. 96/34 – congé parental (accord collectif européen)

Dir. 2002/73 – emploi et travail (y compris le harcèlement)

Dir. 2004/113 du 13 décembre 2004 – biens et services (accès et fourniture)

**Directive 2006/54 du 5 juillet 2006 – mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (directive refonte)**

Dir. n°2010/41/UE du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante

Dir. n° 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants



Michel Miné, professeur du Cnam, Chaire Droit du travail et droits de la personne

8



## Notions clés du droit de l'UE

### Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



#### Enjeux de la définition de la discrimination

- **Parler la même langue** (la langue du droit aide à objectiver et à penser la discrimination)  
« **Mal nommer les choses ajoute aux malheurs de ce monde** »  
**Albert Camus**
- **Éviter les confusions** (distinction, injustice, inégalité, discrimination,...)
  - **distinction** (des distinctions sont licites...)
  - **traitement défavorable** (des traitements défavorables sont justifiés...)
  - **injustice** (des traitements défavorables injustifiés, des injustices ne sont pas des discriminations...)
- **Mobiliser les ressources du droit pour**
  - **voir les discriminations** (qualifier des faits de discriminations),
  - **appliquer le régime juridique pertinent et agir pour leur suppression**



## Objectif du droit de l'UE

***l'absence de discrimination sexuelle***

=

***l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes***



## Définition générale

Une discrimination peut consister :

- dans l'application *de règles différentes à des situations comparables*
- dans l'application *de la même règle à des situations différentes*

(CJCE 30 juin 1998, Mary Brown)



**Définition générale** - une discrimination se manifeste par :

***une mesure défavorable*** (toute mesure de gestion : accès à l'emploi, en cours d'emploi - les conditions de travail et d'emploi, y compris les rémunérations, la promotion et la formation,...)

***injustifiée***

***illicite***, liée à un critère qu'il est interdit d'utiliser pour prendre une décision défavorable – **sexe**, nationalité, race/ethnie, religion, âge, handicap, orientation sexuelle



***Toute discrimination est en soi  
une atteinte aux droits de l'Homme***

**Une discrimination peut être :**

**I. - Directe**

**II. - Indirecte**



- CJCE 1971, 1976, 1978, Gabrielle Defrenne,
- CJCE 1<sup>er</sup> juillet 1986, Rummler c/ Dato-Druck,
- CJCE 17 octobre 1989, Danfoss,
- CJCE 27 octobre 1993, Pamela Enderby,
- CJCE 9 février 1999, Regina c/ Seymour-Smith,
- CJCE 10 février 2000, Deutsche Post,
- CJCE 26 juin 2001, Susan Brunnhofer,
- CJCE 4 octobre 2001, Tele Danmark,
- CJCE, 27 avr. 2006, *Richards*, C-423/04,
- CJUE 21 juillet 2011, Kelly,
- CJUE 28 févr. 2013, Kenny,
- CJUE 20 juin 2013, Riežniece,
- CJUE 3 septembre 2014, X,
- CJUE 14 avril 2015, Cachaldora Fernández;
- CJUE 16 juillet 2015, Maïstrellis;
- CJUE 17 décembre 2015, Arjona Camacho;



- CJUE 16 juin 2016, Estrella Rodríguez Sánchez, C-351/14;
- CJUE 14 juillet 2016, Maria Cristina Elisabetta Ornano, C-335/15;
- CJUE 28 juillet 2016, Nils-Johannes Kratzer, C-423/15;
- CJUE 13 juillet 2017, Kleinsteuber, C-354/16;
- CJUE 7 septembre 2017, H, C-174/16;
- CJUE 18 octobre 2017, Kalliri, C-409/16;
- CJUE 19 octobre 2017, Otero Ramos, C-531/15;
- CJUE 7 février 2018, Maturi, C-142/17
- CJUE 19 septembre 2018, Gonzalez Castro, C-41/17
- CJUE 20 juin 2019, Hakelbracht, C-404/18
- CJUE 7 octobre 2019, Safeway Ltd, C-171/18
- CJUE 15 octobre 2019, AEAT, C-439/18 et C-472/18
- CJUE 5 novembre 2019, Commission européenne contre République de Pologne, C-192/18
- CJUE 4 juin 2020, Fetico, C-588/18
- CJUE 24 septembre 2020, YS contre NK AG, C-223/19
- CJUE 18 novembre 2020, Syndicat CFTC (C-463/19)
- CJUE 3 juin 2021, Tesco Stores (C-624/19)
- CJUE 5 mai 2022, BVAEB (C-405/20)





## I. – Discrimination directe

une personne (femme) est traitée de manière **moins favorable**,  
dans une situation **comparable**,

qu'une autre (homme) :

- **ne l'est** (situation concrète présente)
- **ne l'a été** (situation concrète successive)
- **ne le serait** (situation avec comparaison hypothétique)



« Étant donné la situation actuelle (...), les  
états membres devraient viser avant tout à améliorer la situation des  
femmes dans la vie professionnelle. » (Dir., considérant 22)

Michel Miné, professeur du Cnam, Chaire Droit du travail et droits de la personne

17



Une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre **ne l'est**

- CJCE 1er juillet 1986, **Rummler** / Dato-Druck (237/85) (§§ 17, 25 et disp.) : **grille de classification** (nécessité d'une pluralité de critères)
- CJCE 3 octobre 2006, **Cadman** (C-17/05) (§§ 38-40 et disp.) : ancienneté - système de classification – évaluation du travail



18

Michel Miné, professeur du Cnam, Chaire Droit du travail et droits de la personne

18



- CJCE 17 octobre 1989, **Danfoss** (C-109/88) : salaires (système opaque)
- CJCE 27 octobre 1993, **Enderby / Frenchay Health Authority et Secretary of State for Health** (C-127/92) (§§ 13-14, 17-19, 22-25, 29, disp.) : **incidences de négociations collectives et du marché du travail dans la fixation des rémunérations**
- CA Riom, soc., 16 janvier 1995, **USAI Champignons**
- CJCE 31 mai 1995, **Specialarbejderforbundet i Danmark / Dansk Industri** (C-400/93) (§§ 38 43, 47, disp. 4) : appréciation de la **valeur du travail** – salaire fixé conventionnellement
- CJCE 26 juin 2001, **Brunnhofner** (C-381/99) (§ 80 et disp.) : rémunération – **appréciation du travail de valeur égale**



- CJCE 12 juillet 1984, **Hofmann / Barmer Ersatzkasse** (184/83) (§ 24-28) : **protection de la femme enceinte et de la maternité**
- CJCE 4 octobre 2001, **Tele Danmark** (C-109/00) (§§ 34, 39 et disp.) : **protection de l'emploi de la femme enceinte en contrat à durée déterminée**
- CJCE 30 mars 2004, **Alabaster** (C-147/02) (§ 50, disp. 1) : **augmentation de salaire pendant le congé maternité**
- CJUE 14 juill. 2016, **Ornano** (C-335/15) (§§ 30-34 et 40-44) : congé maternité et incidences sur la rémunération
- CJUE 6 mars 2014, **Napoli** (C-595/12) (§§ 33-39) : accès à la formation professionnelle, nécessaire à une nomination, au regard du congé de maternité et responsabilité de l'État membre (§43)



- CJUE 20 juin 2013, **Riežniece** (C-7/12) (§§ 36-56) : évaluation du travail de la femme en **congé parental** et suppression d'emploi
- CJUE 16 juillet 2015, **K. Maïstrellis** (C-222/14) (§§ 41-53) : droit au **congé parental** pour un fonctionnaire (homme) ;
- CJUE 17 décembre 2015, **Arjona Camacho** (C-407/14) (§§ 34-45) : **réparation du préjudice** (nature et montant de l'indemnisation)
- CJUE 7 févr. 2018, **Maturi e.a.** (C-142/17 et C-143/17), possibilité temporaire pour les travailleurs du spectacle ayant atteint **l'âge de la retraite** de continuer à exercer jusqu'à l'âge précédemment prévu par la réglementation antérieure pour le droit à la pension (Fixation de l'âge à des niveaux différents, selon le sexe)



Une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre **ne l'est**

**Santé et sécurité au travail (évaluation des risques professionnels...) & égalité entre les femmes et les hommes**

- CJUE 19 oct. 2017, **Otero Ramos** (C-531/15) (§§ 55-76 et dispo) : tout traitement moins favorable d'une travailleuse en raison de sa condition de femme allaitante constitue une discrimination directe fondée sur le sexe.
- CJUE 19 sept. 2018, **Isabel González Castro contre Mutua Umivale** (C-41/17) - Travail posté accompli partiellement en horaires de nuit



Une personne est traitée de manière moins favorable  
qu'une autre **ne l'a été**

CJCE 27 mars 1980, *Wendy Smith*, C-129/79



Une personne est traitée de manière moins favorable  
qu'une autre **ne le serait**

CJCE 30 avril 1998, ***Caisse nationale d'assurance  
vieillesse des travailleurs salariés – CNAVTS c/  
Évelyne Thibault*** (C-136/95) (§§ 32-33 et disp.) :

Réglementation conventionnelle nationale privant une  
personne salariée du droit de voir son travail évalué (et  
d'obtenir une augmentation de salaire, une promotion)  
à cause de son absence de l'entreprise.

Femme absente notamment du fait d'un <sup>24</sup>congé maternité ?



## Discrimination directe (suite)

par *injonction*

par *harcèlement*

par *association*

par *propos*

par *discriminations multiples*



## Discrimination directe *par injonction*

***Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination fondée notamment sur le sexe***

- des demandes
  - de clients (CJCE 10 juillet 2008, Feryn Firma,...),
  - de salariés (CEDH 3 octobre 2013, I.B./Grèce,...),
  - d'autres personnes,adressées à l'employeur (à un responsable de l'entreprise,...)
- **ces demandes constituent des discriminations**
- **ces demandes ne peuvent justifier une discrimination**



### Discrimination directe *par harcèlement*

- Le **harcèlement sexiste** : un **comportement** non désiré **lié au sexe** d'une personne survient avec **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.
- Le **harcèlement sexuel** : un **comportement** (physique, verbal) non désiré à **connotation sexuelle** survient avec **pour objet ou pour effet** de porter atteinte à la dignité d'une personne, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

27

Michel Miné, professeur du Cnam, Chaire Droit du travail et droits de la personne



### Discrimination directe *par propos* ayant **des effets discriminatoires**

CJCE 10 juillet 2008, Feryn Firma NV - Déclarations publiques du directeur d'une entreprise indiquant qu'il n'embauche pas de personne d'une certaine origine - raciale/ethnique (en raison des réticences de sa clientèle)

Les déclarations constituent **une présomption de discrimination directe (effet dissuasif des déclarations)**

Situations dans lesquelles l'entreprise fait savoir que les personnes relevant de tel critère (sexe, etc.) ne seront pas :

- embauchées
- affectées à certains emplois,
- promues à certains postes, etc.

28

Michel Miné, professeur du Cnam, Chaire Droit du travail et droits de la personne



## Discrimination directe *par association*

**Quand une personne subit un traitement défavorable du fait de son association avec une personne relevant d'un critère**

CJCE 17 juillet 2008, **S. Coleman** c/ *Attridge Law*, C-303/06 – femme salariée discriminée du fait du handicap de son enfant

« l'interdiction de discrimination directe (...) n'est **pas limitée aux seules personnes qui sont elles-mêmes handicapées.** »

Le principe d'égalité de traitement s'applique non pas à une catégorie de personnes déterminée, mais en fonction des motifs visés à l'article 1er de la directive (§ 38).

29

Michel Miné, professeur du Cnam, Chaire Droit du travail et droits de la personne

29



## Discrimination *multiple – cumulée – intersectionnelle* (directe - indirecte)

Une personne fait l'objet  
de « discriminations multiples »  
en lien avec plusieurs critères

en particulier des femmes :  
directive 2000/43 considérant 14  
directive 2000/78 considérant 3

CJUE 19 avril 2012, *Galina Meister*, C-415/10  
discrimination fondée sur le sexe, l'âge et l'origine ethnique  
lors d'une procédure de recrutement

Michel Miné, professeur du Cnam, Chaire Droit du travail et droits de la personne

30



## Discrimination directe - **dérogations**

**En principe : impossible** CJCE 8 novembre 1990, Dekker (C-177/88)

- **Par exception** (interprétation stricte) : une différence de traitement est possible lorsque, en raison des activités professionnelles particulières ou du cadre professionnel, une caractéristique liée au sexe constitue une  
« **exigence professionnelle véritable et déterminante** »

– si l'État membre l'a prévu

+

– pour l'accès à l'emploi (dans des « activités spécifiques »)

+

– si l'objectif est légitime et l'exigence proportionnée



## Discrimination directe - **dérogations**

- **Dans la transparence, sous le contrôle**
- **de la Commission**
- **et du Juge**

CJCE 30 juin 1988, Commission c/ France (C-318/86, §§ 24-27)

CJCE, 26 octobre 1999, Angela Maria Sirdar c/ The Army Board et Secretary of State for Defence (C-273/97, §§ 15-16, 29-31, dispo)

CJCE, 11 janvier 2000, Kreil (C-285/98, §§ 26-29)





## II. – Discrimination indirecte

- **une disposition ou une pratique**, mise en œuvre (par l'entreprise,...),
- **apparemment neutre** (sans référence au sexe - ou à un autre critère)
- **désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe** (par rapport à des personnes de l'autre sexe) (**effet**)
- **à moins que** l'auteur (l'entreprise,...) prouve que
  - cette disposition ou cette pratique est objectivement **justifiée** par un but légitime (pertinence)
  - et que les moyens mis en œuvre pour réaliser cet objectif sont nécessaires et appropriés (**proportionnalité**)<sup>33</sup>



## Discrimination indirecte : un concept et une méthode

- La méthode permet d'examiner les **effets** d'une norme ou d'une pratique (**conception objective** de la discrimination)
- Si l'entreprise peut justifier du caractère pertinent et proportionné de la disposition ou de la pratique en cause, **l'inégalité de traitement n'a pas de caractère discriminatoire**
- La jurisprudence est exigeante pour accepter une **justification**



## Discrimination indirecte : un concept et une méthode mobilisés

CJCE 31 mars 1981, **Jenkins / Kingsgate** (96/80) (§§ 11-15, 17-18, disp.) : salariées à temps partiel, taux horaire du salaire (plus faible)

CJCE 13 mai 1986, **Bilka / Weber von Hartz** (170/84) (§§ 20-22, 31-37, 43, disp.) : salariées à temps partiel, régime de retraite d'entreprise (non accès)

CJCE 7 février 1991, **Nimz / Freie und Hansestadt Hamburg** (C-184/89) (§§ 9-10, 15, disp.) : salariées à temps partiel, déroulement de carrière (ralenti)



## Discrimination indirecte : un concept et une méthode mobilisés

CJCE 9 février 1999, **Seymour-Smith et Perez** (C-167/97) (§§ 50, 65, 76-77, disp. 3-5) : appréciation d'une législation nationale (licenciement)

CJCE 20 mars 2003, **Kutz-Bauer** (C-187/00) (§§ 50-63, disp. 1) : des données budgétaires ne peuvent justifier une différence de traitement



## Discrimination indirecte : un concept et une méthode mobilisés

CJCE 10 mars 2005, **Nikoloudi** (C-196/02) (§ 57, disp. 2) : exclusion conventionnelle de la titularisation des salarié-e-s à temps partiel

CJCE 6 décembre 2007, **Ursula Voß** (C-300/06) (§ 44 et dispo) : salariées à temps partiel, taux de majoration des heures effectuées au-delà de la durée du contrat (plus faible)



## Discrimination indirecte : un concept et une méthode mobilisés

- CJUE 18 oct. 2017, **Μαρίας-Ελένης Καλλίρη** (C-409/16),
  - exigence de taille physique minimale de 1,70 m pour l'admission des candidats au concours d'entrée à l'école de police;
  - cette réglementation désavantage un nombre beaucoup plus élevé de personnes de sexe féminin et n'apparaît pas propre ni nécessaire à la réalisation de l'objectif légitime qu'elle poursuit
- CJUE 9 nov. 2017, **María Begoña Espadas Recio c/ Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE)** (C-98/15), indemnisation chômage des salariés à temps partiel

Cassation sociale, 9 janvier 2007, Sté Sporfabric (Bull. 2007, V, n° 1, p. 1) <sup>38</sup>



## Action positive

- La discrimination, notamment indirecte, *invite* à adopter et mettre en œuvre des mesures d'action positive
- Les États *peuvent* maintenir ou adopter des « mesures positives »  
« **Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle** » (TFUE, art. 157 § 4; Dir., cons. 22 et art. 3)
- **Actions :**
  - **de rattrapage** (recrutement, rémunération, formation, promotion, etc.)
  - **de prévention** (formation, etc.),  
*au bénéfice de personnes qui ont été discriminées ou relèvent de groupe qui a été discriminé au regard d'un critère (notamment les femmes)*



## Action positive

Mesures d'action positive encadrées par la CJUE

### « clause d'ouverture » pour les personnes relevant d'un autre critère

- CJCE 17 octobre 1995, **Kalanke / Freie Hansestadt Bremen** (C-450/93) (§§ 18-19, 21-24 et disp.)
- CJCE 11 novembre 1997, **Marschall / Land Nordrhein-Westfalen** (C-409/95) (§ 35 et disp.)
- CJCE 28 mars 2000, **Badeck e.a.** (C-158/97) (§§ 38, 44, 55, 63, 66 et disp.)
- CJCE 6 juillet 2000, **Abrahamsson et Anderson** (C-407/98) (§§ 53-62, disp. 3)



## Pour accéder aux documents pertinents

Textes <http://eur-lex.europa.eu>

Jurisprudence <http://curia.europa.eu>

- **Jurisprudence de 1954 à 2009 :**
  - B. Communauté Européenne (EEC/EC)
  - B-15 Politique sociale
- **Jurisprudence depuis 2010 :**
  - 4. Politique intérieure de l'UE
  - 4.14 Politique sociale

