



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



Le rôle du juge national dans l'application des directives européennes sur l'égalité : relation avec les ordres juridiques nationaux et la procédure de renvoi préjudiciel
 Dr. Julia Laffranque, Directrice des programmes, Directrice adjointe, ERA

www.european.law



Structure de la conférence :



1. Introduction. Importance du renvoi préjudiciel et les tribunaux estoniens.

2. Définitions de la terminologie utilisée : juge national ; directives sur l'égalité de l'Union européenne (UE) ; décision préjudicielle.

3. Étude de cas concret : Affaire 5-19-29=C-795/19, *XX c. Tartu Vangla*

Interdiction de la discrimination fondée sur le handicap prévue par la directive 2000/78/CE : une personne employée en tant qu'agent pénitentiaire a été licenciée au motif que son audition, lorsqu'elle a été testée, s'est révélée inférieure au niveau minimum requis par la législation nationale.

- Procédure (Arrêt de la Chambre de révision constitutionnelle de la Cour suprême d'Estonie du 24.10.2019 = renvoi préjudiciel. Interventions du ministre de la Justice, du ministre de la Santé et du Travail, ainsi que du chancelier de la Justice ; gouvernement de la Grèce, Commission européenne ; conclusions de l'avocat général (AG) du 25.11.2020. Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) du 15.07.2021 (décision préjudicielle).
- et la substance (dans la mesure du possible, pas encore de décision nationale définitive).

4. Conclusion : Leçons apprises : quel est le rôle d'un juge national ?





1. Introduction. Importance du renvoi préjudiciel.



- Le renvoi préjudiciel, prévu à l'article 19(3)(b), du traité sur l'Union européenne (TUE) et à l'article 267 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), est un mécanisme fondamental du droit de l'UE. Il est conçu pour assurer l'interprétation et l'application uniformes du droit de l'UE au sein de l'UE.
- C'est une invention des plus géniales pour assurer également le dialogue entre la CJUE et les tribunaux nationaux.



3

Introduction. Le renvoi préjudiciel et les tribunaux estoniens.



- Depuis l'adhésion du pays à l'UE en 2004, les tribunaux estoniens ont introduit 35 renvois préjudiciels. Le premier a été introduit par la chambre du droit administratif de la Cour suprême en 2007.
- Voir la liste avec d'autres références sur la page d'accueil de la Cour suprême d'Estonie : <https://www.riigikohus.ee/et/eesti-kohtute-eelotsusetaotlused>.
- Les thèmes abordés ont été les suivants : principalement le droit administratif, le droit de l'environnement, le droit douanier et fiscal, les subventions, les aides d'État, les marchés publics de l'UE, les questions relatives aux aspects économiques de l'adhésion : stocks excédentaires et amendes sur le sucre, droits d'accises, tarifs douaniers, ainsi que le droit de la propriété intellectuelle et des marques, la libre circulation des marchandises, les produits pharmaceutiques, la santé publique, le service public, la compétence et la reconnaissance des jugements, les titres exécutoires, l'accès aux données personnelles liées aux communications électroniques dans le cadre de procédures pénales, le retour des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier).
- Le seul qui concerne les directives sur l'égalité jusqu'à présent est celui que je vais vous présenter aujourd'hui en détail !



4

Juge national = cours et tribunaux nationaux des 27 États membres de l'UE

Un concept autonome du droit de l'UE. Critères pour la CJUE pour déterminer, s'il existe une cour ou un tribunal :

- établi par la loi,
- permanent,
- juridiction obligatoire,
- sa procédure est *inter partes*,
- applique la règle de droit,
- indépendant

2. Définitions de la terminologie utilisée



a alamy stock photo



Loi européenne sur l'égalité : sources de droit que le juge national doit examiner



Égalité, non-discrimination, Charte des droits fondamentaux de l'UE ("CFREU"), principes généraux et jurisprudence de la CJUE :

- Les principes d'égalité et de non-discrimination sont souvent associés et traités ensemble alors qu'ils n'ont pas la même fonction. Le principe d'égalité de traitement (article 20 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne) est un principe général du droit communautaire, tandis que le principe de non-discrimination (article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne) est l'une de ses expressions.
- Le principe général d'égalité de l'UE est analogue à celui prévu dans de nombreuses Constitutions des États membres, qui incluent également les deux aspects différents de l'égalité et de la non-discrimination.
- Le principe d'égalité selon la CJUE a un effet horizontal direct et un contenu précis qui détermine son applicabilité.
- La CJUE a tendance à se concentrer sur les directives, s'il existe un droit dérivé, les principes généraux et la CFREU ne sont, le cas échéant, qu'évoqués.



Définitions de la terminologie utilisée :

Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7.07.2010 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'exercice d'une activité indépendante.

Directive 2000/43/CE du Conseil du 29.06.2000, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de la race ou de l'origine ethnique.

Directive 2000/78/CE du Conseil du 27.11.2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Directives européennes sur l'égalité

Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 76/207/CE du Conseil 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.

Directive 2004/113/CE du Conseil mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès et la fourniture des biens et des services.

Directive 2006/54/CE du PE et du Conseil du 5.07.2006 relative à la 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.



7

En ce qui concerne les droits à l'égalité dans la CFREU, veuillez également consulter et utiliser comme aide les documents de l'Agence des droits fondamentaux de l'UE ("FRA"), le manuel sur le droit européen en matière de non-discrimination et, bien sûr, les cours d'apprentissage en ligne de l'ERA sur le droit à l'égalité :



Ressources sur la Charte de la FRA et Charterpedia

<https://fra.europa.eu/en/eu-charter/fra-charter-resources>
https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra_charter_publications_material_and_tools



Guides en ligne de la FRA sur la Charte : un apprentissage sur mesure pour les juges (inscription gratuite)

<https://e-learning.fra.europa.eu/>



Manuel sur le droit européen en matière de non-discrimination

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/494aec98-2803-11e8-ac73-01aa75ed71a1/language-en>



Cours d'apprentissage en ligne de l'ERA sur la législation en matière d'égalité (accès gratuit)



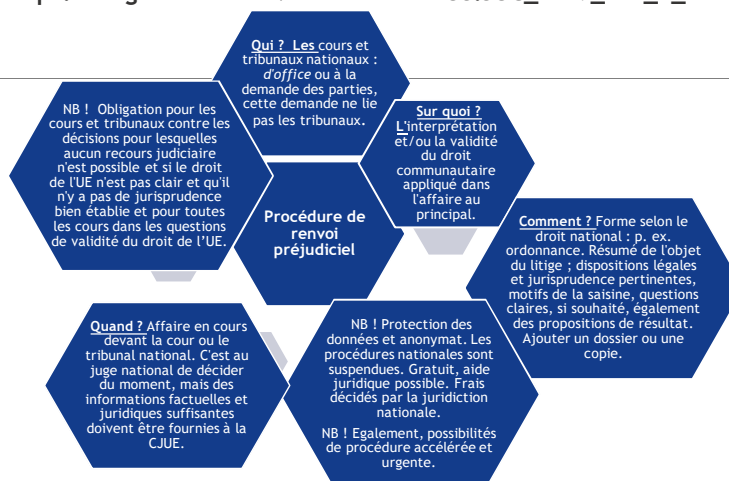
NB ! Voir aussi la publicité sur votre programme concernant d'autres matériels ERA !



gin/

8

Voir également les Recommandations aux cours et tribunaux nationaux concernant l'introduction d'une procédure préjudicielle :
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:JOC_2019_380_R_0001



9

3. Étude de cas : Affaire 5-19-29=C-795/19, XX c. Tartu Vanгла. Faits.



- Pendant près de quinze ans à compter de décembre 2002, le requérant au principal a été employé comme agent pénitentiaire par la prison de Tartu (Estonie). Ses obligations professionnelles comprenaient, *entre autres*, la surveillance des personnes placées sous surveillance électronique au moyen d'un système de surveillance, la transmission d'informations sur ces personnes, le contrôle des équipements de surveillance et de signalisation, la réaction et la transmission d'informations, notamment en cas d'alarme, ainsi que la constatation des infractions au règlement intérieur.
- Il n'a jamais été critiqué dans l'exercice de ses fonctions professionnelles.
- Un certificat médical daté du 4.04.2017 a montré que le requérant souffrait d'une déficience auditive dans une oreille, de sorte qu'il n'atteignait pas le niveau prescrit par le règlement n° 12 du gouvernement estonien concernant les exigences en matière de santé et d'examen médical des agents pénitentiaires. Cette déficience était congénitale.



10

Étude de cas : Affaire 5-19-29, XX c. Tartu Vangla. Faits (suite).



- Par décision du 28.06.2017, le requérant a été licencié par le directeur de la prison de Tartu sur la base, *notamment*, de l'article 5 du règlement n° 12, au motif que son niveau d'acuité auditive ne répondait pas aux exigences de ce règlement.
- Le requérant a estimé que le règlement n° 12 était inconstitutionnel, contraire à la loi sur l'égalité de traitement, que son licenciement était illegal, il demandait une indemnisation.
- Le 14.12.2017, le tribunal administratif de Tartu a rejeté le recours du requérant contre son licenciement et a jugé, notamment, que l'obligation d'acuité auditive prévue par le règlement n° 12 constituait une mesure nécessaire et justifiée pour garantir que les agents pénitentiaires en activité soient en mesure d'exercer toutes leurs fonctions.



11

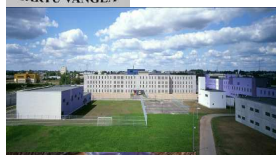
Étude de cas : Affaire 5-19-29, XX c. Tartu Vangla. Faits (suite).



- Toutefois, le 11.04.2019, la Cour d'appel de Tartu a fait droit au recours formé par le requérant, a annulé le jugement antérieur, a déclaré que la décision de le licencier était illégale et a ordonné à la prison de Tartu de lui verser une indemnité correspondant à 60 mois de salaire.
- Selon cette juridiction, le licenciement était contraire au principe général d'égalité et au principe de protection de la confiance légitime inscrit dans la Constitution.
- Par conséquent, la Cour d'appel de Tartu n'a pas appliqué le règlement n° 12 (l'annexe du règlement étant inconstitutionnelle) à l'affaire et a engagé la procédure de contrôle de la constitutionnalité devant la Chambre de révision constitutionnelle de la Cour suprême d'Estonie.
- Il y a donc eu des divergences d'opinion entre les tribunaux nationaux de première et de deuxième instance !

12

Étude de cas : Affaire 5-19-29, XX c. *Tartu Vangla*. Faits (suite).



- Selon le ministère de la Justice et selon la prison de Tartu, il n'est pas réellement interdit aux agents pénitentiaires de porter un appareil auditif dans l'exercice de leurs fonctions, mais leur audition doit être testée sans l'utilisation d'un tel appareil, c'est-à-dire sans correction. Le niveau naturel d'acuité auditive d'un agent pénitentiaire devrait donc être suffisant, sans l'aide d'un dispositif médical, pour assurer sa sécurité et celle de ses collègues, ainsi qu'une communication complète en toutes circonstances.



13

Étude de cas : Affaire 5-19-29, XX c. *Tartu Vangla*. Faits (suite).



Positions des autorités estoniennes

Ministre de la Justice :
Le règlement n° 12 est justifié et proportionné par la nécessité de garantir la sécurité et l'ordre public.

Ministre de la Santé et du Travail :
Le règlement n° 12 n'est pas proportionnel.

Chancelier de la Justice :
Le règlement n° 12 n'est pas proportionnel.



14

Important ! Ordre d'examen :



▪ Avis de la Cour suprême d'Estonie :

Selon les règles de procédure nationales, dans le cadre d'un **contrôle de constitutionnalité**, elle n'a pas le pouvoir d'examiner directement la compatibilité de la législation nationale avec le droit de l'Union. En revanche, la Cour d'appel de Tartu, qui était compétente à cet égard, aurait probablement dû procéder à un tel examen. Néanmoins, la Cour suprême peut elle-même poser une question préjudicielle à la CJUE à ce sujet.

Si, par conséquent, le droit communautaire s'oppose à une législation telle que celle en cause, la législation nationale devrait être laissée de côté sans que la Cour suprême ait à examiner la demande de contrôle de constitutionnalité, qui serait déclarée irrecevable.

À l'inverse, s'il en résulte que le droit européen ne s'oppose pas à une telle législation, la Cour suprême peut contrôler la constitutionnalité de la législation en question.



15



RIIGIKOHUS
SUPREME COURT OF ESTONIA



Question transmise par
la Cour suprême d'Estonie le
24.10.2019, sur le fondement de
l'article 267(1)(b), et (3), du TFUE,
dans la partie opérante de son
ordonnance :



" L'article 2(2), lu en combinaison avec l'article 4(1), de la [...] directive [2000/78] doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions de droit national qui prévoient qu'une altération de l'audition inférieure à la norme prescrite constitue un empêchement absolu à l'exercice de la profession d'agent pénitentiaire et que l'utilisation d'aides correctives pour évaluer le respect des exigences n'est pas autorisée ? "

16

Décision de

la Chambre de révision constitutionnelle de la Cour suprême d'Estonie, 24.10.2019



RIIGIKOHUS

SUPREME COURT OF ESTONIA



ERA

Academy of European Law

Note :

- ✓ C'est la première fois que la Chambre de contrôle de la constitutionnalité de la Cour suprême d'Estonie introduit un renvoi préjudiciel. De plus en plus de cours constitutionnelles des États membres effectuent des renvois.
- ✓ La Cour suprême l'a fait *d'office*.
- ✓ Le Chancelier de la Justice avait soulevé la question d'une éventuelle contradiction avec le droit européen.
- ✓ La Cour suprême a estimé qu'elle ne peut pas appliquer la situation d'*acte clair* ou d'*acte éclairé*.*
- ✓ NB ! La Cour suprême a également cherché à savoir s'il existait un renvoi préjudiciel effectué par une autre juridiction sur cette question, mais elle n'en a trouvé aucun (si cela avait été le cas, aurait-elle seulement suspendu la procédure ?).
- ✓ La Cour suprême a demandé l'avis des parties et des intervenants à la procédure, dont tous, à l'exception du Chancelier de justice, se sont prononcés en faveur du renvoi. Le ministre de la Santé et du Travail a néanmoins noté que le renvoi ne pouvait pas être dans l'intérêt du requérant, car il prolongerait la procédure qui a déjà duré plus de deux ans (en effet, l'affaire est pendante maintenant depuis plus de quatre ans, dont environ la moitié devant la CJUE).
- ✓ La Cour suprême n'a pas proposé sa solution à la CJUE, mais a néanmoins fait référence à la jurisprudence de la CJUE.

*En bref, cela signifie que les juridictions nationales "dont les décisions ne sont pas susceptibles d'un recours juridictionnel de droit interne" ne sont pas tenues par l'obligation de poser à la CJUE une question préjudicielle relative à l'interprétation du droit de l'Union européenne, si la réponse à cette question est parfaitement claire, ne souffre d'aucun doute raisonnable (*acte clair*) ou s'il existe déjà une jurisprudence bien établie sur ce point (*acte éclairé*).

17

Procédure de renvoi préjudiciel dans l'affaire C-795/19, XX c. Tartu Vangla

Questions de procédure.



- La Cour suprême a suspendu la procédure ;
- Le renvoi est parvenu à la CJUE le 29.10.2019 et est devenu l'affaire C-795/19.
- Avis de l'Avocat Général ("AG") SAUGMANDSGAARD ØE, 25.11.2020.
- Procédure écrite, deuxième chambre de la CJUE, 5 juges, déclarations des :
 - Avocat du demandeur ;
 - Chancelier juridique estonien ;
 - Gouvernement de la République de Grèce ;
 - Commission européenne.

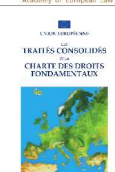


18

Questions de fond dans l'affaire C-795/19, XX c. Tartu Vangla : Cadre juridique.

Droit européen

- Article 2 du TUE (Cour suprême uniquement).
- Article 21 para 1 CFREU (Cour suprême et AG NB ! la CJEU n'a pas fait référence à la Charte !), Article 26 CFREU (AG).
- Considérants 16, 17, 18, 20, 21 et 23 de la directive 2000/78.
- Articles 1, 2, 3, 4 et 5 de la directive 2000/78.



19

Questions de fond dans l'affaire C-795/19, XX c. Tartu Vangla : Cadre juridique (suite).

Droit estonien

- L'article 12, paragraphe 1 (article sur l'égalité) et l'article 11, deuxième phrase (confiance légitime) de la Constitution estonienne (l'article 11 ne s'applique qu'aux procédures estoniennes - Tribunal administratif et Cour d'appel de Tartu), le Chancelier de justice a également invoqué l'article 29 de la Constitution (liberté de choisir sa profession).
- Paragraphe 146 du *Vangistuseseadus* (loi sur la détention - examen médical des agents pénitentiaires).
- Les paragraphes 3, 4 et 5 du règlement n° 12 du gouvernement de la République d'Estonie "concernant les exigences de santé et l'examen médical des agents pénitentiaires, ainsi que les exigences relatives au contenu et au format des certificats médicaux", du 22.01.2013, adopté sur la base du paragraphe 146(4) de la loi sur la détention, sont entrés en vigueur le 26.01.2013.
- L'annexe 1 de ce règlement contient une liste de problèmes de santé qui empêchent les agents pénitentiaires d'exercer leurs fonctions professionnelles. Parmi les "empêchements médicaux" figure la "déficience auditive inférieure à la norme prescrite", qui est classée comme un "empêchement absolu".



20

Questions de fond dans l'affaire C-795/19, *XX c. Tartu Vangla* : Cadre juridique (suite).



Droit international

- Le droit de ne pas être discriminé en raison d'un handicap est un droit fondamental qui est également consacré par la **Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées**, à laquelle l'Union européenne a adhéré (l'AG et la CJUE ont toutes deux fait référence à la Convention).
- Selon la jurisprudence de la CJUE, la directive 2000/78/CE doit être interprétée, si possible, à la lumière de cette convention.



21

Article 2 de la directive 2000/78/CE du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

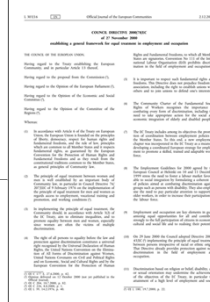
CONCEPT DE DISCRIMINATION

1. « AUX FINS DE LA PRÉSENTE DIRECTIVE, ON ENTEND PAR "PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT" L'ABSENCE DE TOUTE DISCRIMINATION DIRECTE OU INDIRECTE, FONDÉE SUR UN DES MOTIFS VISÉS À L'ARTICLE 1ER.

2. AUX FINS DU PARAGRAPHE 1 :

(A) UNE DISCRIMINATION DIRECTE SE PRODUIT LORSQU'UNE PERSONNE EST TRAITÉE DE MANIÈRE MOINS FAVORABLE QU'UNE AUTRE NE L'EST, NE L'A ÉTÉ OU NE LE SERAIT DANS UNE SITUATION COMPARABLE, SUR LA BASE DE L'UN DES MOTIFS VISÉS À L'ARTICLE 1ER;
/.../...

5. LA PRÉSENTE DIRECTIVE NE PORTE PAS ATTEINTE AUX MESURES PRÉVUES PAR LA LÉGISLATION NATIONALE QUI, DANS UNE SOCIÉTÉ DÉMOCRATIQUE, SONT NÉCESSAIRES À LA SÉCURITÉ PUBLIQUE, À LA DÉFENSE DE L'ORDRE ET À LA PRÉVENTION DES INFRACTIONS PÉNALES, À LA PROTECTION DE LA SANTÉ ET À LA PROTECTION DES DROITS ET LIBERTÉS D'AUTRUI ».



22

Articles 4 (1) et 5 de la directive 2000/78/CE du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

ARTICLE 4 - EXIGENCES PROFESSIONNELLES

1. NONOBSTANT L'ARTICLE 2, PARAGRAPHES 1 ET 2, LES ÉTATS MEMBRES PEUVENT PRÉVOIR QU'UNE DIFFÉRENCE DE TRAITEMENT FONDÉE SUR UNE CARACTÉRISTIQUE LIÉE À L'UN DES MOTIFS VISÉS À L'ARTICLE 1ER NE CONSTITUE PAS UNE DISCRIMINATION LORSQUE, EN RAISON DE LA NATURE D'UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE OU DES CONDITIONS DE SON EXERCICE, LA CARACTÉRISTIQUE EN CAUSE CONSTITUE UNE EXIGENCE PROFESSIONNELLE ESSENTIELLE ET DÉTERMINANTE, POUR AUTANT QUE L'OBJECTIF SOIT LÉGITIME ET QUE L'EXIGENCE SOIT PROPORTIONNÉE.

ARTICLE 5 - AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

AFIN DE GARANTIR LE RESPECT DU PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES, DES AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES SONT PRÉVUS. CELA SIGNIFIE QUE L'EMPLOYEUR PREND LES MESURES APPROPRIÉES, EN FONCTION DES BESOINS DANS UNE SITUATION CONCRÈTE, POUR PERMETTRE À UNE PERSONNE HANDICAPÉE D'ACCÉDER À UN EMPLOI, DE L'EXERCER OU D'Y PROGRESSER, OU POUR QU'UNE FORMATION LUI SOIT DISPENSÉE, SAUF SI CES MESURES IMPOSENT À L'EMPLOYEUR UNE CHARGE DISPROPORTIONNÉE. CETTE CHARGE N'EST PAS DISPROPORTIONNÉE LORSQU'ELLE EST COMPENSÉE DE FAÇON SUFFISANTE PAR DES MESURES EXISTANT DANS LE CADRE DE LA POLITIQUE MENÉE DANS L'ÉTAT MÈMBRE CONCERNÉ EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPÉES.



23

Question juridique de l'affaire C-795/19, XX c. Tartu Vangla



La CJUE était appelée à examiner, notamment, la proportionnalité d'une législation nationale qui, dans le secteur pénitentiaire, interdit le maintien dans l'emploi d'un salarié atteint d'un handicap auditif. Elle a analysé l'applicabilité et la portée de la directive 2000/78/CE et :

L'existence d'une différence de traitement fondée sur le handicap

La justification de la différence de traitement en raison du handicap

La proportionnalité d'une mesure telle que celle prise par la prison de Tartu



24

Égalité de traitement. Existence d'une différence de traitement : Groupes comparables



Note : Notre requérant est une personne qui a été recrutée avant l'entrée en vigueur du règlement n° 12 - n'a pas pu maintenir l'emploi - la directive 2000/78/CE s'applique également aux licenciements...

- Les personnes qui répondent aux normes minimales du règlement n° 12 et celles qui ne le font pas (discrimination directe ; AG, CJUE).
- Les personnes souffrant de déficiences auditives et les personnes souffrant de déficiences visuelles (Cour d'appel de Tartu).
- Personnes dans une situation comparable (Cour suprême).



25

Existence d'une justification



- Toutes les exceptions des règles dans les cas de discrimination doivent être interprétées de **manière très étroite** ! (voir aussi *Salasberria Soronda*, C-258/15, 15.11.2016).
- La norme fixant le niveau d'acuité auditive constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE (voir également *Wolf*, C-229/08, 12.01.2010 et *Vital Pérez*, C-416/13, 13.11.2014).
- Il ne s'agit pas d'un motif, mais d'une caractéristique liée à l'un des motifs - le handicap - sur lequel se fonde la différence de traitement ...
- Tant l'AG que la CJUE ont estimé que l'annexe 1 du règlement n° 12 poursuivait un objectif légitime (ordre et sécurité publics) ; la différence de traitement était justifiée, afin que les services pénitentiaires soient opérationnels, mais ...
- Le règlement n° 12 semble avoir stipulé une exigence qui n'est pas proportionnelle ! (ce point doit toutefois être examiné par la juridiction nationale qui a effectué la saisine).



26

Proportionnalité : principes généraux

- Paragraphe 54, avis de l'AG : "Je rappelle que, tout en cherchant à promouvoir l'intégration des personnes handicapées dans le marché du travail, la directive 2000/78 reconnaît l'importance de ne pas affecter le bon fonctionnement des secteurs concernés. Son préambule illustre, à cet égard, la recherche d'un **équilibre entre ces deux impératifs.**"
- Le considérant 18 de la directive 2000/78 parle des services pénitentiaires ; les considérants 16, 17 et 20 de l'importance des mesures visant à répondre aux besoins des personnes handicapées sur leur lieu de travail (l'employeur doit adopter des **mesures d'aménagement raisonnables**, voir *Chacón Navas*, C-13/05, 11.07.2006, sauf si cela constitue une charge disproportionnée)!
- L'expression "mesures d'aménagements raisonnables" doit être interprétée dans un **sens large**.



Proportionnalité : détails

- Exigence d'interopérabilité : arguments du Ministère de la Justice : les agents pénitentiaires doivent pouvoir porter assistance aux agents de police lors d'émeutes par exemple, l'appareil auditif peut se briser ...
- *Sirdar*, C-273/97, 26.10.1999 (aucune femme cuisinière n'est admise dans le corps d'élite de la marine britannique capable de combattre dans une unité commando) contre *Commission c. France*, 318/88, 30.06.1988 (quotas différents pour les hommes et les femmes dans les services de police) jurisprudence ...
- Il ne suffit pas d'indiquer qu'une interopérabilité est nécessaire ou qu'elle doit être établie ? Le travail comprenait-il des contacts avec des prisonniers dangereux ?
- Exigences en matière de capacité physique élevée : existe-t-il des postes pour lesquels un niveau de capacité physique inférieur serait suffisant ?
- Prise en compte du handicap : examen spécifique et individuel qui prend en compte les besoins dans un cas particulier... cela devrait être examiné au niveau national.
- Le licenciement automatique sur la seule base du handicap est contraire à la directive 2002/78.
- Prothèse auditive vs. lentilles de contact ou lunettes ?
- Possibilité de petits appareils auditifs ...
- Comment et où s'effectue la surveillance des détenus ?

NB ! En plus de ce que la Cour Suprême a mentionné : La CJUE a également analysé l'article 5 de la directive 2000/78 !

En d'autres termes, il faut examiner les alternatives dans chaque cas individuel et voir comment il est possible de poursuivre la relation de travail au lieu de procéder à un licenciement automatique !



Quelle a été la décision de la CJUE ?

L'article 2(2)(a), de 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, lu en combinaison avec les articles 4(1), et 5 de cette directive, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui interdit strictement le maintien en service d'un agent pénitentiaire au seul motif que son acuité auditive est inférieure à la norme prescrite, sans que l'employeur ait examiné si cette personne est apte à exercer les fonctions découlant de son emploi, le cas échéant après l'adoption de mesures d'aménagement raisonnable, telles que visées à l'article 5 de celle-ci.



29

4. Conclusion : Leçons apprises : quel est le rôle d'un juge national ?



Il s'agit d'un bon exemple, car l'affaire est maintenant de retour devant la Chambre de révision constitutionnelle de la Cour suprême, mais, beaucoup d'arguments plaident en faveur du fait que le type d'examen concernant l'éventuel conflit entre le droit national et le droit communautaire aurait dû être effectué dès les premières instances.

Néanmoins, il faut se féliciter que, par économie de procédure, la Cour suprême ait effectué un renvoi préjudiciel.

Au niveau national, il y avait également une question de **confiance légitime** : les exigences plus strictes en matière de capacité auditive n'étaient pas en vigueur lorsque le requérant a été recruté par la prison, il comptait sur la possibilité de demander une retraite anticipée (il ne lui restait prétendument que deux de travail, lorsqu'il a été licencié). L'attente légitime semble dépasser le champ d'application du droit communautaire et pourrait plutôt soulever des problèmes au regard de la Convention européenne des droits de l'homme et de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme. Cependant, est-il vraiment nécessaire d'examiner la question de confiance légitime ? ...



30



Que pensez-vous que la Cour suprême d'Estonie devrait faire maintenant ?



31

Double obligation du juge national :

1. Interpréter, dans la mesure du possible, le droit national en conformité avec le droit européen et,
2. Si ce n'est pas possible, laisser inappliquée la loi nationale qui est incompatible avec le droit communautaire.

Voir également CJUE dans *Kücükdeveci*, C-555/07, 19.01.2010

Voir aussi : dans un arrêt (111/2017) sur une question de constitutionnalité soulevée par une question de discrimination de genre (traitement des femmes fonctionnaires jugé moins favorable que celui des hommes fonctionnaires en ce qui concerne l'âge de la retraite), la Cour constitutionnelle italienne a précisé la portée du renvoi préjudiciel en ce qui concerne la question de constitutionnalité : obligation d'écarter la disposition du droit national qui est contraire au droit de l'UE, superflu d'évoquer les questions de constitutionnalité.

https://www.cortecostituzionale.it/documenti/download/doc/recent_judgments/5_111_2017.pdf

Conclusion : Leçons apprises : quel est le rôle d'un juge national ? (suite). Quelques questions générales et spécifiques pour un brainstorming !

- Les décisions préjudicielles sont-elles également contraignantes pour les autres juridictions nationales ?
- Le juge national doit-il laisser inappliquée l'annexe du règlement n° 12/le règlement n° 12 et appliquer directement la loi sur l'égalité de traitement qui a transposé de manière abstraite la directive ou appliquer directement la directive ou essayer d'interpréter le règlement n° 12 en conformité avec la directive ?
- La Chambre de révision constitutionnelle de la Cour suprême peut-elle le faire elle-même ?
- La marge de manœuvre dont dispose un État membre pour transposer la directive est-elle suffisante ?
- Dans ce cas, la Cour suprême doit-elle examiner les mesures nationales à la lumière du niveau de protection des droits fondamentaux garanti par l'UE (voir par exemple l'arrêt de la Cour constitutionnelle fédérale d'Allemagne du 6.11.2019 1 BvR276/17 sur le droit à l'oubli II et l'arrêt du 21.04.2021 de la Cour suprême d'Estonie dans 5-20-10/13) ?
- Que se passe-t-il si la loi nationale est conforme au droit communautaire, mais enfreint la Constitution ?
- Que se passe-t-il avec la loi nationale qui est contraire à la loi européenne et qui reste simplement inappliquée, doit-elle être invalidée ?



Tänan tähelepanu eest ! Merci de votre attention !

*Le rôle du juge national est d'appliquer la législation européenne en matière d'égalité, si elle est applicable, et de pouvoir également distinguer entre l'inconstitutionnalité et le conflit avec le droit européen
Le juge national joue un rôle important dans le dialogue avec la CJUE ...*



**UP
GRADE**
YOUR LEGAL
EXPERTISE