

Wilhelm Mestwerdt,

Président du Tribunal du Conseil des Prud'hommes de Basse-Saxe



Organisée dans le cadre du programme "Droits, égalité et citoyenneté 2014 - 2020" de la Commission européenne.

Recours et sanctions**- Législation de l'UE en matière d'égalité hommes/femmes -****Structure**

- Cadre juridique de l'UE (articles 21 et 23 de la Charte des droits fondamentaux (la Charte), article 157 du traité TFUE, directives 2006/54/CE et 2000/78/CE sur l'égalité de traitement)
- Recours juridiques en cas de discrimination (exécution forcée, dommages-intérêts, indemnisation)
- Sanctions (inefficacité des lois/contrats)



Cadre juridique de l'Union Droit primaire



- Art. 21 de la Charte : interdiction générale de la discrimination fondée sur le sexe, la race, la religion
- Art. 23 de la Charte : Égalité entre hommes et femmes (droit subjectif fondamental "principe général du droit de l'Union" (CJUE depuis le 15 juin 1978 C-149/77 Defrenne III)
- Art. 157 TFUE : Principe de l'égalité de rémunération, concrétisation des art. 21 et 23 de la Charte, effet direct dans les Etats membres !

Cadre juridique de l'Union Droit dérivé



- Directive 2006/54/CE relative à l'égalité de traitement
- (sinon : directive 2000/78/CE)
- Mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'accès à l'emploi, les conditions de travail, y compris les salaires, les régimes professionnels de sécurité sociale.

Cadre juridique de l'Union Droit dérivé



- Art. 4 Directive 2006/54/CE Interdiction de toute discrimination en matière de rémunération (ajout ou adaptation de l'article 157 du TFUE, application directe !)
- Art. 14 Non-discrimination dans le recrutement/les conditions d'emploi
- Important : la régulation encadrant la charge de la preuve, Art. 19 (pas de protection efficace contre la discrimination sans renversement de la charge de la preuve !)

Recours : Droit à indemnisation en cas de discrimination salariale



- BAG (Conseil des Prud'hommes) 26 septembre 2017 - 3 AZR 733/15 - (discrimination salariale au sens de l'article 157 TFUE, suspension du droit à la pension propre en cas de perception d'une pension plus élevée).
- Discrimination indirecte (les droits des femmes sont plus souvent suspendus)
- Une définition plus large de la rémunération (toutes les composantes de la rémunération, y compris le régime de retraite de l'entreprise prévu par la législation nationale)
- Droit direct à l'égalité de traitement en vertu de l'article 157 du TFUE

Recours : Droit à indemnisation en cas de discrimination salariale



- Conséquence juridique de la discrimination salariale : "égalité de traitement/ajustement à la hausse" (depuis le CJUE 8 avril 1976 -43/75 Defrenne II)
- Champ d'application : loi, convention collective, contrat de travail
- sans restriction pour le passé (élimination des inégalités)
- Altérable pour l'avenir
- Les délais nationaux de poursuite (délais de prescription) ne sont pas affectés (cf. art. 17(3) de la Directive 2006/54/CE).

Recours : dommages-intérêts



- Principe de base : première phrase de l'art. 18 de la directive 2006/54/CE

Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour veiller à ce que le préjudice subi par une personne lésée du fait d'une discrimination fondée sur le sexe soit effectivement réparé ou indemnisé selon des modalités qu'ils fixent, de manière dissuasive et proportionnée par rapport au dommage subi.

Recours : dommages-intérêts



- Limitation? : deuxième phrase de l'art. 18 de la Directive 2006/54/CE

Une telle compensation ou réparation ne peut être a priori limitée par un plafond maximal, sauf dans les cas où l'employeur peut prouver que le seul dommage subi par un demandeur comme à la suite d'une discrimination au sens de la présente directive est le refus de prendre en considération sa demande d'emploi.

Recours en justice : dommages-intérêts en droit allemand : § 15 (1) AGG (Loi sur l'égalité de traitement)



- BAG 19 août 2010 - 8 AZR 530/09 - (discrimination fondée sur l'âge, offre d'emploi, dommages-intérêts)
- des cas typiques : refus de nomination et de promotion
- dommages matériels, manque à gagner
- pleine charge de la preuve de la causalité qui sous-tend la responsabilité (le demandeur aurait-il été recruté sans discrimination ?)
- Renversement de la charge de la preuve Art. 19 La directive 2006/54/CE ne s'applique pas

Recours en justice : Dommages-intérêts en droit allemand § 15(1) AGG



- Problème particulier : Limitation des dommages-intérêts à la perte de salaire dans le délai de préavis ?
- (CJUE 17 décembre 2015 C-407/14- Arjona Camacho : réparation intégrale des dommages ; LAG Berlin 26 novembre 2008 - 15 Sa 517/08 - : pas de délai de prescription, contesté en détail : l'employeur aurait pu licencier pendant la période d'essai)
- pas de dommages-intérêts punitifs (CJUE, voir ci-dessus)

Recours : Indemnisation en droit allemand § 15(2) AGG



- dommages immatériels (atteinte au droit de la vie privée) : max. 3 salaires mensuels, si le candidat n'aurait pas été engagé même si la sélection avait été exempte de discrimination
- Indépendamment de la notion de faute
- L'ignorance de la discrimination n'est pas pertinente
- Motif discriminatoire non requis

Recours : Indemnisation en droit allemand : § 15(2) AGG



- BAG 26 janvier 2017 - 8 AZR 848/13 -

« Le fait que l'employeur ait sélectionné, parmi un nombre à peu près égal de candidatures de femmes et d'hommes, uniquement des femmes qui étaient dans une certaine mesure moins qualifiées que lui, ne permet pas, sans autre preuve, de conclure nécessairement que l'employé a fait l'objet d'une discrimination en raison de son sexe. »

Sanctions Art. 23 de la Directive 2006/54/CE



- Les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour que
- soient supprimées toutes dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement;
- les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les contrats individuels ou les conventions collectives [...] soient ou puissent être déclarées nulles et non avenues ou soient modifiées

Sanctions

Art. 25 Directive 2006/54/CE



- « Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées conformément à la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour assurer l'application de ces sanctions. Les sanctions, qui peuvent comprendre le versement d'indemnités à la victime, doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. »

Pratique judiciaire en matière de directives



- BAG 21 février 2017 - 1 ABR 62/12 -

« Selon une jurisprudence constante de la Cour de justice de l'Union Européenne, les juridictions nationales, lorsqu'elles appliquent le droit national, sont tenues de l'interpréter, dans la mesure du possible, à la lumière du vocabulaire et de l'objet de la directive, afin de réaliser l'objectif fixé par celle-ci, et donc l'article 288 (3) TFUE. L'obligation d'atteindre l'objectif d'une directive par voie d'interprétation trouve ses limites dans la méthodologie permise par la tradition juridique nationale. Elle ne doit pas servir de base à une interprétation du droit national *contra legem*. Il appartient aux tribunaux nationaux de juger si et dans quelle mesure le droit national permet une interprétation correspondante conforme à la directive. »

Pratique judiciaire en matière de directives



- BAG 25 octobre 2018 - 8 AZR 501/14

(CJCE 7 décembre 2016 C-414/16- Egenberger)

« Une juridiction nationale saisie d'un litige entre deux particuliers, si elle n'est pas en mesure d'interpréter le droit national pertinent conformément à l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78, est tenue, dans les limites de ses compétences, de garantir la protection juridique conférée aux particuliers par les articles 21 et 47 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de veiller à ce que ces dispositions soient pleinement efficaces en écartant, le cas échéant, toute disposition nationale contraire ».