

Le droit à l'égalité en Europe : Directives de l'UE sur l'égalité et lois connexes

Peter Reading
Avocat spécialisé en droits de l'homme
19 septembre 2019



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

Le droit à l'égalité en Europe

- Les relations entre :
 - Directives de l'UE sur l'égalité et dispositions de l'UE en matière de droits de l'homme
 - UE et Conseil de l'Europe
 - UE et Nations Unies

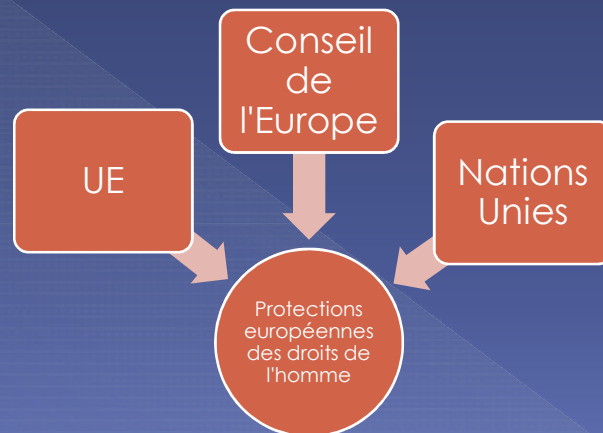
L'égalité en tant que droit de l'homme

« 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 le pluralisme, la non-discrimination, la tolérance, la justice, la solidarité et l'égalité entre les femmes et les hommes. »

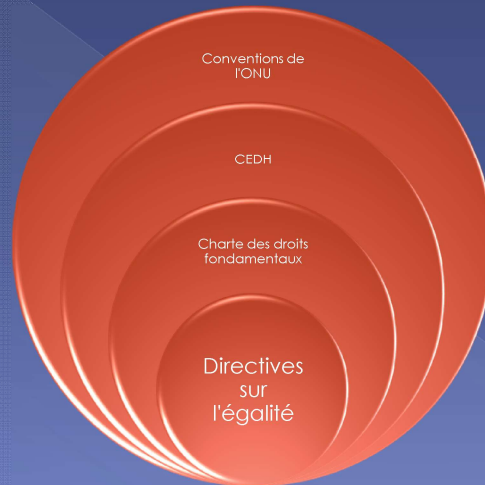
Article 2, Traité sur l'UE



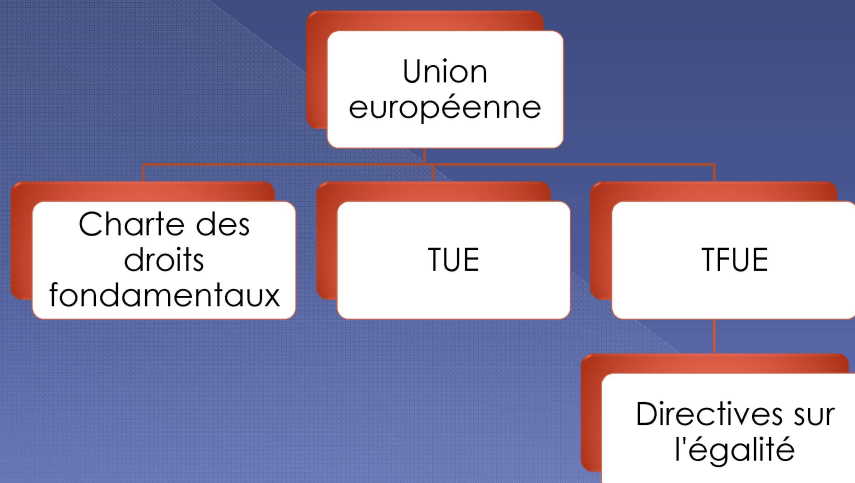
Le droit à l'égalité en Europe : les institutions



Le droit à l'égalité : cadres juridiques



Traité de Lisbonne 2009



Traité de Lisbonne : TUE

- ◉ Définit les buts et les objectifs de l'UE en mettant l'égalité et les autres droits de l'homme au cœur de ses préoccupations.
- ◉ La Charte des droits fondamentaux a le même statut que le TUE et le TFUE : article 6, paragraphe 1.
- ◉ Exige que l'UE adhère à la CEDH : article 6, paragraphe 2
- ◉ Les droits fondamentaux en vertu de la CEDH et des États membres constituent des "principes généraux" du droit de l'Union : article 6(3)

Traité de Lisbonne : TFUE

- ◉ organise le fonctionnement et les domaines de compétence de l'UE
- ◉ Pouvoir d'élaborer des directives sur l'égalité de traitement fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle : article 19
 - Directive sur l'égalité de traitement en fonction de la race et/ou l'origine ethnique 2000/43/CE
 - Directive-cadre 2000/78/CE
 - Directive 2004/113/CE sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services
 - Refonte de la directive 2006/54/CE sur l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'emploi
- ◉ **Note :** La proposition de directive horizontale 2008 (pour compléter la directive-cadre) n'a pas été mise en œuvre.

Directives sur l'égalité : champ d'application

	Emploi, Formation professionnelle	Sécurité sociale	Biens et services	Logement	Education
Race	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Sexe	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
Handicap	Oui	Non	Non	Non	Non
Orientation sexuelle	Oui	Non	Non	Non	Non
Religion ou croyance	Oui	Non	Non	Non	Non
Âge	Oui	Non	Non	Non	Non

Charte des droits fondamentaux

- Adoptée en décembre 2000 mais non juridiquement contraignante jusqu'au 1^{er} décembre 2009
- énonce les droits fondamentaux des citoyens de l'UE dans les domaines de la dignité, de la liberté, de l'égalité, de la solidarité, des droits des citoyens et de la justice relevant de la compétence de l'UE
- La Charte s'applique à l'ensemble des institutions, des législations et des politiques de l'UE ainsi qu'aux États membres dans la mise en œuvre de la législation communautaire.
- La Charte est directement exécutoire par la CJUE.
- Les tribunaux nationaux doivent appliquer la Charte aux affaires impliquant l'application de toute législation communautaire (y compris les directives sur l'égalité).



Charte des droits fondamentaux

Droit à la non-discrimination

“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 21(1)

Charte des droits fondamentaux

	Directives sur l'égalité	Charte : article 21
Statut	"Cadre" pour l'égalité que les gouvernements nationaux doivent mettre en œuvre	Droit constitutionnel à l'égalité
Effet		Inapplicabilité des lois nationales contraire à la Charte Dénonciation en cas d'incompatibilité de la législation de l'UE avec la Charte
Application	États membres	États membres et institutions de l'UE (par exemple, projets de loi)
Caractéristiques	Limité à six caractéristiques spécifiées	Plus large (p. ex. opinion politique, langue)

Charte : relation entre la Charte des Droits fondamentaux et les directives sur l'égalité de traitement

Affaire Egenberger C-414/16 17 avril 2018

Question : Le droit allemand est-il conforme à la directive-cadre et à la Charte ?

Les faits : Candidature pour un emploi en Allemagne

L'Evangelisches Werk a publié une offre d'emploi à durée déterminée pour un projet concernant l'établissement du rapport parallèle sur la convention internationale des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale membre de l'Eglise protestante.

Le candidat devait appartenir à une église protestante. Egenberger a postulé mais n'a pas eu d'entretien

Décision : Exception de « l'exigence professionnelle essentielle et déterminante » dans la directive-cadre doit être prouvée nécessaire pour dépeindre une plainte, et cette exigence est proportionnée ce qui n'est pas prouvée en l'espèce

La directive ne fournit qu'un cadre pour l'égalité,

l'article 21 de la Charte prévoit le droit à la non-discrimination fondée sur la religion

Droit national non conforme à la Charte doit être écarté

Approche similaire dans l'affaire **IR c. JQ C-68/17 11 septembre 2018**

Faits : annulation du remariage d'un médecin catholique en Allemagne, alors que son premier mariage n'avait pas été annulé

Décision : (1) L'exception de « l'exigence professionnelle essentielle et déterminante » ne s'applique pas ici, car l'adhésion du médecin à la notion de mariage n'est pas nécessaire.

(2) D'autres personnes ayant les mêmes fonctions que JQ n'étaient pas de confession catholique, de sorte qu'il n'y avait pas de « l'exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée ».



Étude de cas : Directive sur l'égalité incompatible avec la Charte

Affaire Achats C-236/09 1er mars 2011

Question : La directive sur l'égalité entre les hommes et les femmes est-elle conforme à La Charte des droit fondamentaux ?

Les faits :

Une ONG a déposé une plainte contre le gouvernement belge afin d'annuler la loi belge sur l'égalité permettant la discrimination fondée sur le sexe en matière d'assurance (ex : vie, conduite).

La législation belge en matière d'égalité a mis en œuvre la directive 2004/113/CE sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services

Référence faite à la CJUE sur l'interprétation de la directive

Étude de cas : Directive sur l'égalité incompatible avec la Charte

Affaire Achats C-236/09 1er mars 2011

Décision :

L'article 4 interdit la discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe dans la fourniture de biens et de services.

L'article 5, paragraphe 1, interdit "... l'utilisation du sexe comme facteur dans le calcul des primes et des prestations aux fins des services d'assurance et des services financiers connexes n'entraîne pas, pour les assurés, de différences en matière de primes et de prestations" dans les contrats d'assurance conclus après le 21 décembre 2007.

Exception

Article 5, paragraphe 2 : nonobstant l'article 5, paragraphe 1, le sexe peut être utilisé comme facteur déterminant dans l'évaluation des risques "sur la base de données actuarielles et statistiques pertinentes et précises".

Ne s'applique qu'aux contrats conclus avant le 21 décembre 2007 ;

Les États membres doivent compiler et publier les données relatives au sexe en tant que facteur actuariel et revoir leur décision en décembre 2012.

Étude de cas : Directive sur l'égalité incompatible avec la Charte

Affaire Achats C-236/09 1er mars 2011

Décision :

Le considérant 4 fait référence à l'égalité entre les hommes et les femmes en tant que principes fondamentaux de l'UE.

L'article 21 de la Charte interdit la discrimination fondée notamment sur le sexe

L'article 23 exige l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines.

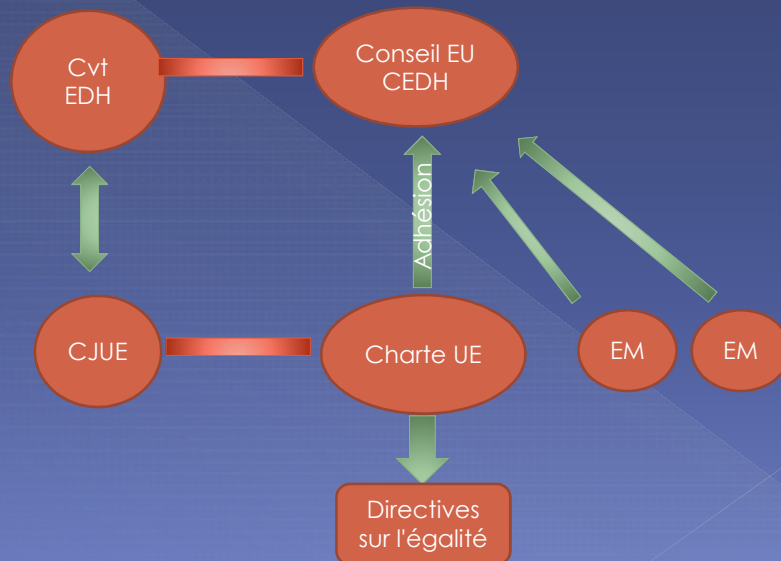
Pas de limitation dans le temps de la dérogation prévue à l'article 5, paragraphe 2

L'article 5(2) est "incompatible avec les articles 21 et 23" et caduc à compter du 21 décembre 2012.

Les assureurs étaient tenus de modifier leurs polices et les États membres leurs législations nationales.



UE et Conseil de l'Europe



Adhésion de l'UE à la CEDH

- Le TUE impose à l'UE d'adhérer à la CEDH : article 6, paragraphe 2
- Actuellement, la CEDH liste des **principes généraux** du droit de l'UE, mais elle n'est pas contraignante pour les institutions de l'UE, **ce qui laisse un vide en matière de protection et d'application.**
- L'adhésion permettra aux citoyens de l'UE de porter plainte devant la Cour européenne des droits de l'homme en cas de violations alléguées de la CEDH par les institutions de l'UE ou les États membres dans l'application du droit communautaire
- **Le projet d'accord d'avril 2013 a été rejeté par la CJUE : Avis 2/13, 18 décembre 2014**
Le projet d'accord ne préserve pas suffisamment l'autonomie de l'UE
- L'avancement des négociations d'adhésion est au point mort

Les directives de l'UE et la CEDH



- ◉ Relation entre la CEDH et les directives de l'UE sur l'égalité de traitement
- ◉ Référence de la CJUE à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme lorsqu'elle est pertinente pour l'interprétation des directives de l'UE sur l'égalité
- ◉ Étude de cas sur la discrimination religieuse : approches divergentes de la Cour européenne des droits de l'homme et de la CJUE

Directives de l'UE et article 14 CEDH

	Directives sur l'égalité	CEDH (article 14)
Portée	Six caractéristiques protégées	Article 14 : inclut "autre statut", par exemple être un prisonnier.
Concepts clés	Discrimination directe et indirecte Harcèlement Aménagements raisonnables (handicap)	Discrimination directe et indirecte (mais notez que la discrimination directe peut être justifiée) Aménagements raisonnables
Lorsqu'ils sont engagés	Et doit être dans le champ d'application (par exemple, emploi, services, éducation)	Il ne s'agit pas d'un droit autonome, mais d'un autre droit : - Art 9 : Liberté de religion et discrimination (port de l'habit religieux au travail) ; - Art 8 : vie familiale et discrimination (par exemple, discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et indemnités salariales)

Étude de cas : discrimination religieuse et liberté de religion



- La discrimination religieuse : question clé d'actualité en Europe, en particulier à l'encontre des musulmans : près d'un cinquième d'entre eux ont signalé une discrimination religieuse en 2017, contre un dixième en 2008 : FRA <http://fra.europa.eu/en/publication/2017/eumidis-li-main-results>
- Relation entre la discrimination religieuse et les droits d'autrui (par exemple l'orientation sexuelle)
- Jusqu'en 2017, aucune affaire de discrimination religieuse n'a été portée devant la CJCE : Les affaires relevant de la CEDH fournissent des orientations

Étude de cas : discrimination religieuse et liberté de religion



Liberté de religion

- Liberté de pensée : article 9(1)
- Droit de manifester sa religion
- Limitations seulement lorsque :
"nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou à la protection des droits et libertés d'autrui.". Article 9, paragraphe 2
- Limites possibles au travail :
- codes vestimentaires ; santé et sécurité ; journées de travail ; protection des droits des autres.

Discrimination religieuse et liberté de religion



- **Eweida c. Royaume-Uni, Chaplin c. Royaume-Uni**, Cour européenne des droits de l'homme, 15 janvier 2013
- Intervention de la Commission de l'égalité et des droits de la personne
- Revendications relatives à la liberté de religion et à la discrimination religieuse : articles 9 et 14
- Réclamations infructueuses de discrimination religieuse directe et indirecte devant les tribunaux nationaux du Royaume-Uni : les tribunaux ont-ils correctement appliqué la législation nationale en matière de discrimination conformément aux articles 9 et 14 ?
- Quels sont les éléments clés du droit de manifester sa religion dans un emploi privé ?

Discrimination religieuse et liberté de religion

Eweida c. Royaume-Uni, Chaplin c. Royaume-Uni

Décision :

Eweida, 5 à 2 était une violation de l'article 9

Chaplin, à l'unanimité, ne constitue pas une violation de l'article 9

- La Cour a souligné l'importance du droit à la liberté de religion et de l'obligation positive pour les Etats de le protéger dans le secteur privé

Le port visible d'une croix ou d'une autre manifestation n'a pas besoin d'être une **exigence obligatoire** d'une religion pour être protégé.

Le fait qu'un employé puisse **changer d'emploi** ne devrait pas être déterminant pour savoir s'il y a eu ingérence dans les droits garantis par l'article 9, mais plutôt pour **déterminer si les politiques étaient proportionnées**.

Discrimination religieuse et liberté de religion

Eweida c. Royaume-Uni, Chaplin c. Royaume-Uni

Principes pertinents dans les plaintes pour discrimination religieuse indirecte :

Eweida

- Le port de l'uniforme pour assurer une image professionnelle et de marque est un objectif légitime
- Mais les mesures n'étaient pas proportionnées parce que :
 - a) D'autres groupes religieux pouvaient porter une tenue religieuse avec l'uniforme de la British Airways
 - b) British Airways avait modifié sa politique en matière d'uniforme pour autoriser le port des objets religieux

Chaplin

- La politique vestimentaire des infirmières dans les hôpitaux était due à des raisons de santé et de sécurité
- Préoccupation de blesser les patients avec les objets portés
- Aucun autre groupe religieux ne pouvait porter d'objets religieux.

Discrimination religieuse et liberté de religion

Achbita v G4S Secure Solutions C-157/15

14 mars 2017

Les faits : Achbita, un musulman employé comme réceptionniste. Existence d'une règle non écrite selon laquelle tous les travailleurs de G4S ne peuvent pas porter de signes visibles de croyances religieuses, philosophiques ou politiques.



Achbita voulait commencer à porter le foulard islamique, refus car contre la politique de neutralité, la société a ensuite formellement introduit une politique.

Décision :

La signification de la religion et de la liberté de religion doit être interprétée conformément à l'article 9 de la CEDH.

Discrimination religieuse et liberté de religion

Achbita v G4S Secure Solutions C-157/15

Décision :

Il n'y a pas de **discrimination directe** car la politique s'applique à toutes les croyances religieuses, philosophiques et politiques

Sur la **discrimination indirecte** :

- L'objectif de neutralité était légitime et conforme à l'article 16 de la Charte et la liberté d'entreprise;
- L'objectif de cette politique est conforme à la décision de la CEDH d'Eweida ;
- La politique est "**appropriée**" lorsqu'elle est "véritablement appliquée de manière cohérente et systématique".
- La politique est "**nécessaire**" lorsqu'elle ne s'applique qu'aux travailleurs qui interagissent avec les clients.
- S'en remet aux juridictions nationales pour décider si cela caractérise une discrimination indirecte

Discrimination religieuse et liberté de religion

Achbita v G4S Secure Solutions C-157/15

Analyse :

Sur la discrimination indirecte :

- **L'importance de la liberté de religion a diminué** : il n'est pas suffisamment tenu compte du statut du droit à la liberté de religion garanti à l'article 9 et qu'il pourrait avoir priorité sur les intérêts commerciaux ;
- **Le fait que la politique interne de l'entreprise s'applique à toutes les religions** : en quoi cela signifie qu'elle en devient proportionnée ?
- **Neutralité** : cela a-t-il le même effet dans le secteur privé que dans le secteur public ? Comment l'habillement affecte-t-il la capacité d'être neutre au travail ?
- **Raisonnement qui peut être remis en question**

Discrimination religieuse et liberté de religion

Bougnaoui c. Micropole C-188/15 (France) 14 mars 2017

Les faits : Bougnaoui employé comme dessinateur ingénieur, portait un foulard islamique. Client s'y est opposé et lui a demandé de ne pas le porter, Bougnaoui a été congédiée pour avoir refusé de l'enlever. Est-ce que le fait que l'employeur prenne en compte le souhait du client est une « exigence professionnelle essentielle et déterminante » : article 4, paragraphe 1, la directive-cadre ?

MICROPOLE
Driving Distinction

Décision :

- L'exception doit être interprétée de façon restrictive ;
- Ne s'applique que lorsque "la nature des activités professionnelles particulières" ou "le contexte dans lequel elles sont exercées exigent une caractéristique" ;
- Pas de politique générale : les considérations subjectives des souhaits des clients ne sont pas pertinentes ;
- Pas « d'exigence professionnelle essentielle et déterminante », discrimination directe
- Même résultat devant la Cour de cassation, 22 novembre 2017

L'UE et l'ONU

ONU

- Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD)
- Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)
- Le Comité des droits de l'enfant (CRC)
- Le Comité des droits de l'homme (ICCPR)
- Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels (ICESCR)
- Le Comité contre la torture (CAT)
- Le Comité des droits des personnes handicapées (CRPD)

CERD

CEDAW

CRC

ICCPR

ICESCR

CAT

CRPD

Ratification
de l'UE

- CRPD entrée en vigueur le 3 mai 2008, UE la ratifié le 11 janvier 2011
- Première ratification par l'UE d'une convention internationale des droits de l'homme : ratification d'autres conventions des Nations unies ?
- La CRPD est contraignante pour les institutions et le droit de l'UE

Ratification de la CRPD par l'UE : implications

- La législation de l'UE n'est pas entièrement conforme à la CRPD :
 - aucune protection contre la discrimination fondée sur le handicap dans les services, le logement, l'éducation et la santé (voir proposition de directive)
 - **Observations finales du CRPD sur l'UE, 2/10/2015**
- CRPD pertinente pour l'interprétation de la loi sur la discrimination fondée sur le handicap
 - signification de "handicap"
 - exigence d'un aménagement raisonnable



Jurisprudence sur la discrimination fondée sur le handicap

Chacon Navas C-13/05 11 juillet 2006

Signification de "handicap"

Pas de définition dans la directive-cadre 2000/78/CE

Décision : il s'agit d'une "une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle" et qui doit être "susceptible de durer longtemps".

La maladie en soi n'est pas un handicap

Jurisprudence sur la discrimination fondée sur le handicap

Baguette C-335/11 et Werge Allemagne C-337/11 11 avril 2013

Les faits :

- Mme Ring travaillait pour une association de droit au logement et souffrait constamment de douleurs lombaires. Mme Werge a travaillé comme secrétaire assistante de direction et a été victime d'un accident de la route et d'un coup du lapin.
- Tous deux ont été licenciés en vertu de leur contrat qui leur permettait d'être licenciés avec un préavis d'un mois si elles étaient malades pendant 120 jours au total au cours d'une période de 12 mois.
- Les plaignantes ont soutenu qu'elles étaient handicapées et qu'elles auraient dû se voir offrir un aménagement raisonnable du travail à temps partiel.

Jurisprudence sur la discrimination fondée sur le handicap

Baguette C-335/11 et Werge C-337/11 11 avril 2013

Décision :

La CRPD ayant été ratifiée par l'UE, la Directive 2000/78 **doit autant que possible être interprétée de manière cohérente avec cette dernière**

Définition appliquée en vertu de la CRPD (Art 1) :

comprennent celles « qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres ».

Jurisprudence sur le handicap

Bague C-335/11 et Werge C-337/11 11 avril 2013

Décision :

- Une maladie peut constituer un handicap lorsqu'elle implique un :

"une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs, et que cette limitation est de longue durée".

- La réduction du temps de travail peut constituer un aménagement raisonnable

Kaltoft C-354/13 Danemark, 18 décembre 2014 :
approche similaire de l'obésité



Conclusions

- Les directives sur l'égalité sont **étroitement liées** aux cadres des droits de l'homme de l'UE, du Conseil de l'Europe et de l'ONU et sont essentielles pour comprendre les relations entre ces trois institutions
- Les cadres des droits de l'homme prévoient des **droits constitutionnels** à l'égalité qui **complètent les directives sur l'égalité mais ont des effets différents**
- Les directives sur l'égalité et les cadres des droits de l'homme de l'UE, du Conseil de l'Europe et des Nations unies sont **tous essentiels** pour faire respecter le droit à l'égalité et les autres droits de l'homme.

