

La Charte des droits fondamentaux et le droit anti-discrimination de l'Union européenne

Dominik Düsterhaus



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

1

Contenu

- La Charte des droits fondamentaux de l'UE et sa valeur juridique
- Le champ d'application et son interprétation dans les ordres juridiques internes
- Les directives de non-discrimination comme "écrans législatifs"
- La question de l'effet direct (horizontal) du droit de l'Union
- L'effet direct horizontal de l'article 21 de la Charte et l'évolution de la jurisprudence

2

La Charte et sa valeur juridique

- **Article 6, paragraphe 1, TUE**

L'Union reconnaît les droits, les libertés et les principes énoncés dans la Charte des droits fondamentaux du 7 décembre 2000, telle qu'adaptée le 12 décembre 2007 à Strasbourg, laquelle a la même valeur juridique que les traités.

Les dispositions de la Charte n'étendent en aucune manière les compétences de l'Union telles que définies dans les traités.

Les droits, les libertés et les principes énoncés dans la Charte sont interprétés conformément aux dispositions générales du titre VII de la Charte régissant l'interprétation et l'application de celle-ci et en prenant dûment en considération les explications visées dans la Charte, qui indiquent les sources de ces dispositions.

3

Champ d'application à l'égard des EM

- **Article 51 de la Charte**

1. **Les dispositions de la présente Charte s'adressent** aux institutions, organes et organismes de l'Union dans le respect du principe de subsidiarité, ainsi qu'**aux États membres uniquement lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'Union**. En conséquence, ils respectent les droits, observent les principes et en promeuvent l'application, conformément à leurs compétences respectives et dans le respect des limites des compétences de l'Union telles qu'elles lui sont conférées dans les traités. 2. **La présente Charte n'étend pas le champ d'application du droit de l'Union au-delà des compétences de l'Union**, ni ne crée aucune compétence ni aucune tâche nouvelles pour l'Union et ne modifie pas les compétences et tâches définies dans les traités.

4

„Mise en oeuvre“ du droit de l’Union au sens de l’article 51 de la Charte

- **Akerberg Fransson (C-617/10)**

Les droits fondamentaux garantis par la Charte devant ... être respectés lorsqu’une réglementation nationale entre dans le champ d’application du droit de l’Union, il ne saurait exister de cas de figure qui relèvent ainsi du droit de l’Union sans que lesdits droits fondamentaux trouvent à s’appliquer. L’applicabilité du droit de l’Union implique celle des droits fondamentaux garantis par la Charte.

Lorsque, en revanche, une situation juridique ne relève pas du champ d’application du droit de l’Union, la Cour n’est pas compétente pour en connaître et les dispositions éventuellement invoquées de la Charte ne sauraient, à elles seules, fonder cette compétence.

5

„Mise en oeuvre“ du droit de l’Union au sens de l’article 51 de la Charte

- L’article 51, paragraphe 1, de la Charte prévoit que les dispositions de celle-ci s’adressent aux États membres uniquement lorsqu’ils mettent en œuvre le droit de l’Union. L’article 6, paragraphe 1, TUE, de même que l’article 51, paragraphe 2, de la Charte, précise que les dispositions de cette dernière n’étendent en aucune manière les compétences de l’Union telles que définies dans les traités. Ainsi, **la Cour** est appelée à interpréter, à la lumière de la Charte, le droit de l’Union dans les limites des compétences attribuées à celle-ci et **ne peut**, par conséquent, **apprécier, au regard de la Charte, une réglementation nationale qui ne se situe pas dans le cadre de l’application du droit de l’Union** (voir, en ce sens, arrêts du 6 mars 2014, Siragusa, C-206/13, EU:C:2014:126, points 20 et 21, ainsi que du 10 juillet 2014, Julián Hernández e.a., C-198/13, EU:C:2014:2055, point 32).

6

„Mise en œuvre“ du droit de l’Union au sens de l’article 51 de la Charte

- Selon une jurisprudence constante, la notion de « mise en œuvre du droit de l’Union », au sens de l’article 51 de la Charte, présuppose l’existence d’un lien de rattachement entre un acte du droit de l’Union et la mesure nationale en cause qui dépasse le voisinage des matières visées ou les incidences indirectes de l’une des matières sur l’autre (arrêts du 6 mars 2014, Siragusa, C-206/13, EU:C:2014:126, point 24 ; du 10 juillet 2014, Julián Hernández e.a., C-198/13, EU:C:2014:2055, point 34, et du 6 octobre 2016, Paoletti e.a., C-218/15, EU:C:2016:748, point 14).
- Dans ce contexte, la Cour a conclu à **l’inapplicabilité des droits fondamentaux de l’Union** par rapport à une réglementation nationale **en raison du fait que les dispositions de l’Union** dans le domaine concerné **n’imposaient aucune obligation spécifique aux États membres** à l’égard de la situation en cause au principal (arrêts du 6 mars 2014, Siragusa, C-206/13, EU:C:2014:126, point 26, et du 10 juillet 2014, Julián Hernández e.a., C-198/13, EU:C:2014:2055, point 35).

7

Champ d’application: Non-discrimination

• 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.
2. Dans le domaine d'application des traités et sans préjudice de leurs dispositions particulières, toute discrimination exercée en raison de la nationalité est interdite.

8

Champ d'application: Non-discrimination

- **Directive 2000/43/CE** du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique
- **Directive 2000/78/CE** du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
- **Directive 2006/54/CE** du 5 juillet 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 (refonte)
- **Directive 2002/73/CE** du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE 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
- D'autres directives concernant des aspects spécifiques de la prévention de discrimination fondée sur le sexe: Directive 2010/41/UE, Directive 2004/113/CE, Directive 92/85/CEE, Directive 2010/18/UE, Directive 97/81/CE.

9

„Écrans législatifs“ entre la Charte et l'action des États membres

- [I] découle de la jurisprudence de la Cour que, lorsqu'ils adoptent des mesures entrant dans le champ d'application de la **directive 2000/78**, laquelle concrétise, dans le domaine de l'emploi et du travail, le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, les États membres doivent agir dans le respect de cette directive ... De même, les États membres doivent, lorsqu'ils adoptent des mesures entrant dans le champ d'application de la **directive 2006/54**, laquelle concrétise, dans ledit domaine, le principe de non-discrimination fondée sur le sexe, agir dans le respect de cette dernière directive.
- Dans ces conditions, les questions de la juridiction de renvoi portant sur l'existence d'une discrimination fondée sur l'âge et le sexe doivent être examinées, ainsi qu'elles le sont dans le cadre des réponses aux première et deuxième questions, uniquement au regard, respectivement, des directives 2000/78 et 2006/54. (C-223/19 YS, arrêt du 24 septembre 2020, points 83 – 84)
- La **directive 2000/43** constitue l'expression concrète de l'article 21 de la Charte dans les domaines matériels couverts par celle-ci (C-94/20 KV, arrêt du 10 June 2021, point 63)

10

L'effet direct horizontal des dispositions UE

- L'effet direct du droit européen a été consacré par la Cour de justice dans l'arrêt Van Gend en Loos du 5 février 1963, selon lequel le droit européen engendre non seulement des obligations pour les États membres, mais également des droits pour les particuliers, qui peuvent s'en prévaloir et les invoquer directement devant les juridictions nationales.
- Il doit s'agir d'obligations précises, claires, inconditionnelles, et qui n'appellent pas de mesures complémentaires, de nature nationale ou européenne et ne confèrent aucune marge d'appréciation. S'agissant des directives, elles ne doivent pas avoir été transposées dans le délai prévu. En aucun cas elles ne sauraient être invoquées à l'encontre de particuliers.

11

L'effet direct horizontal de l'article 21 (et d'autres dispositions) de la Charte

Évolution de la jurisprudence

- Mangold (C-144/04) – discrimination fondée sur l'âge
 - Küçükdeveci (C-555/07) – ibidem
- Dominguez (C-282/10) et AMS (C-176/12)
 - IR (C-68/17) – religion
 - Egenberger (C-414/16) – religion
- Bauer & Willmeroth (C-569-70/16) – congé annuel payé
 - Cresco Investigation (C-193/17) – religion

12

Bauer & Willmeroth (C-569-70/16)

- Tout d'abord, ... la circonstance que certaines dispositions du droit primaire s'adressent, au premier chef, aux États membres, n'est pas de nature à exclure que celles-ci puissent s'appliquer dans les relations entre particuliers (voir, en ce sens, arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 77).
- Ensuite, la Cour a, notamment, déjà admis que l'interdiction consacrée à l'article 21, paragraphe 1, de la Charte se suffit à elle-même pour conférer à un particulier un droit invocable en tant que tel dans un litige l'opposant à un autre particulier (arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 76), sans, dès lors, que l'article 51, paragraphe 1, de la Charte y fasse obstacle.
- Enfin, et s'agissant, plus précisément, de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, il importe de souligner que le droit, pour chaque travailleur, à des périodes de congé annuel payé implique, par sa nature même, une obligation correspondante dans le chef de l'employeur, à savoir celle d'octroyer de telles périodes de congé payé.
- Dans l'hypothèse où la juridiction de renvoi serait dans l'impossibilité d'interpréter la réglementation nationale en cause au principal de manière à en assurer la conformité avec l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, il lui incombera dès lors, dans une situation telle que celle qui caractérise l'affaire C-570/16, d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant de ladite disposition et de garantir le plein effet de celle-ci en laissant au besoin inappliquée ladite réglementation nationale (voir, par analogie, arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 79).

13

Merci

pour votre attention!

14

