



Funded by the
European Union

Centre européen pour l'égalité de traitement & l'effet direct horizontal de l'article 21 de la Charte

Comité d'études judiciaires de l'ERA et de Malte, La Valette
14-15 novembre 2024

Application de la législation anti-discrimination de l'UE

Georges VALLINDAS

Référéndaire pour le juge Prof. RODIN, CJUE

Doctorat et LLM en droit et économie de l'UE

(Faculté de droit d'Aix-en-Provence, Aix-Marseille U, France)

Société de plaidoirie en droit européen, Président

www.Vallindas.eu

THE MEMBER STATES OF THE EUROPEAN UNION



Council of the European Union

Rue de la Loi/Wetstraat 175
1048 Bruxelles/Brussel
BELGIQUE/BELGIË
Tel. +32 22816111
www.consilium.europa.eu



The protocol order of the member states is based on the alphabetical order of their geographical names in the original language.

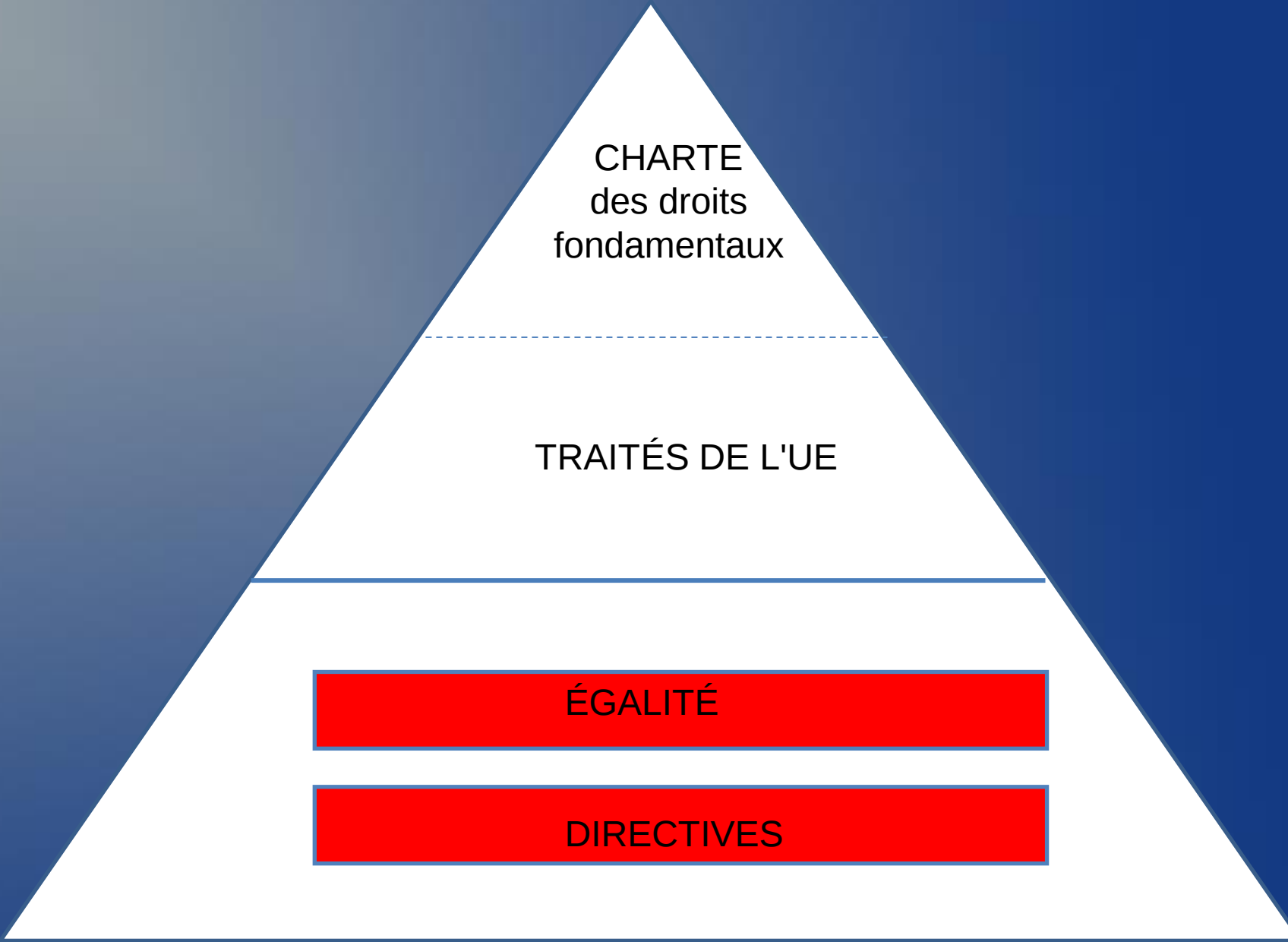
The Treaties



Charte des droits
fondamentaux de
l'UE

ÉGALITÉ

DIRECTIVES



CHARTE
des droits
fondamentaux

TRAITÉS DE L'UE

ÉGALITÉ

DIRECTIVES

Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

Le titre III (Égalité) contient des dispositions générales sur l'égalité devant la loi (article 20), la non-discrimination (article 21), la diversité culturelle/religieuse/linguistique (article 22), l'égalité entre les hommes et les femmes (article 23), les droits de l'enfant (article 24), les droits des personnes âgées (article 25), et l'intégration des personnes handicapées (article 26).

Traité sur l'Union européenne (TUE) :

L'UE est fondée sur des valeurs telles que la non-discrimination, l'égalité, le respect de la dignité humaine et des droits de l'homme,

L'article 2 proclame l'égalité comme une valeur fondamentale de l'UE.

L'article 3 interdit explicitement toute forme de discrimination.

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

- L'article 8 habilite l'UE à prendre des mesures pour éliminer les inégalités et l'invite à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes ses politiques.

- L'article 10 exige la lutte contre la discrimination dans toutes les activités de l'UE.

- L'article 19 permet de légiférer contre la discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

- L'article 153 du TFUE permet à l'UE d'agir dans le domaine de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

- L'article 157 du TFUE reconnaît le principe selon lequel les hommes et les femmes doivent recevoir un salaire égal pour un travail égal ou de valeur égale.

La législation européenne en matière d'égalité prend principalement la forme de **directives**, qui fixent des objectifs que les États membres doivent mettre en œuvre dans le cadre de leur législation nationale. En voici un aperçu :

Directive sur l'égalité raciale (2000/43/CE) :

Interdit la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique en matière d'emploi, de protection sociale, d'éducation et d'accès aux biens et services.

- **Directive sur la protection de la grossesse et de la maternité (92/85/CEE)** : Protège les droits des femmes enceintes et des mères sur le lieu de travail, en garantissant la santé et la sécurité, ainsi que les dispositions relatives au congé de maternité.
- **Directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi (2000/78/CE)** : Établit un cadre général pour la lutte contre la discrimination dans l'emploi fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.
- **Directive sur l'égalité de traitement en dehors de l'emploi (2004/113/CE)** : Étend la protection de l'égalité entre les femmes et les hommes à divers domaines, notamment l'accès aux biens et services, aux médias et aux transports.
- **Directive de refonte (2006/54/CE)** : vise l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail. Couvre l'égalité de rémunération, les conditions de travail, la promotion et la discrimination (remplace la **directive 76/207/CEE**).

- Directive 1979/7 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale.
- Directive 2010/41/UE sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante .

- Législation nationale :

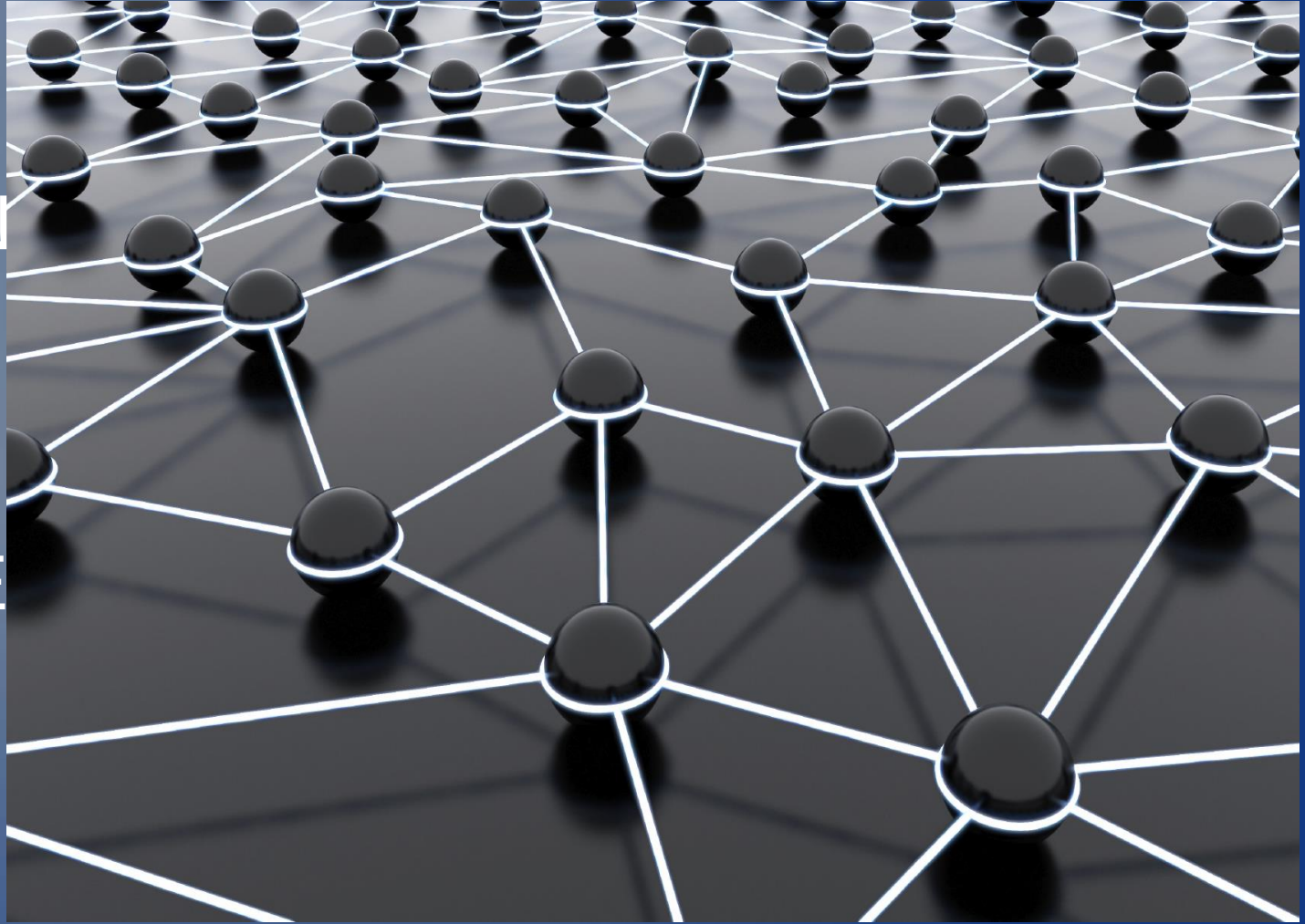
Les directives créent une norme minimale dans l'ensemble de l'UE. Les États membres peuvent adopter des lois nationales plus strictes pour protéger contre la discrimination.

- Jurisprudence :

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) joue un rôle clé dans l'interprétation et l'application de la législation européenne en matière d'égalité.



COOPÉRATION
Judiciaire
Fédérale
Art. 267 TFUE



Demande de décision préjudicielle
présentée par un juge national :
demande directe à la Cour

Lorsque la législation européenne en matière d'égalité entre les femmes et les hommes peut être invoquée par les tribunaux nationaux, ceux-ci ont la possibilité (et les tribunaux de dernière instance sont obligés) de demander à la CJUE de statuer à titre préjudiciel sur l'interprétation des dispositions de la législation européenne.

Dans le domaine de l'égalité de traitement, la CJUE a rendu depuis 1971 plus de 200 arrêts contraignants, donnant parfois des interprétations de grande portée des dispositions pertinentes.

Donner aux juges nationaux les moyens d'agir

Marguerite Johnston C-222/84

L'affaire concernait, *entre autres*, une règle de preuve dans la législation d'Irlande du Nord sur la discrimination sexuelle qui privait la juridiction nationale du pouvoir de trancher une question relative à la directive sur l'égalité de traitement.

La CJUE a estimé que cette règle était incompatible avec l'exigence d'un contrôle juridictionnel effectif, stipulée à l'article 6 de la directive 76/207/CEE relative à l'égalité de traitement.

Cet article reflète, selon la CJUE, un principe général d'égalité entre les hommes et les femmes.

principe de droit qui sous-tend les traditions constitutionnelles communes aux États membres et qui est également énoncé dans la Convention européenne des droits de l'homme.

Une grande compréhension de l'invocabilité de la loi sur l'égalité de l'UE

Defrenne II/Sabena

la CJUE a décidé que l'article 157 du TFUE (alors article 119 du TCE) a un effet direct horizontal, c'est-à-dire qu'il peut être invoqué par les particuliers devant les juridictions nationales non seulement contre les (organes de) l'État, mais aussi contre les particuliers, tels que les employeurs privés.

Déterminer le champ d'application de la protection de l'UE

Les aménagements raisonnables en matière d'emploi :

La CJUE définit la portée des aménagements raisonnables que les employeurs doivent fournir aux employés handicapés. Dans **l'affaire Mangold c. Helm (affaire C-115/03)**, la Cour a statué que les employeurs doivent procéder à des aménagements raisonnables, tels que des horaires de travail flexibles pour les employés handicapés, à moins que cela n'impose une **charge excessive** à l'employeur.

Liberté de religion contre neutralité de l'employeur :

La CJUE met en balance le droit à la liberté de religion et le principe de neutralité de l'employeur. Dans **l'affaire Achbita contre G4S Secure Solutions (affaire C-219/14)**, la Cour a déclaré que les employeurs pouvaient restreindre l'expression religieuse en limitant les codes vestimentaires des employés, mais que ces limitations devaient être objectivement justifiées et proportionnées à un objectif commercial légitime.

Intersectionnalité - Lutter contre les discriminations qui se chevauchent :

Bien que les directives européennes ne le mentionnent pas explicitement, la CJUE reconnaît de plus en plus que **l'intersection de différents motifs de discrimination** peut exacerber la situation des personnes appartenant à des groupes multiples. Par exemple, dans l'affaire **Chacón Navas c. Euresit Colectividades SA (C-173/18)**, la Cour a reconnu que les femmes handicapées pouvaient être confrontées à une discrimination aggravée et a souligné la nécessité d'une protection globale.

Discrimination positive et justification de la discrimination :

La CJUE fixe les limites des mesures d'**action positive** visant à améliorer la situation des groupes défavorisés. Dans l'**affaire Kaba contre Land Baden-Württemberg (affaire C-214/10)**, la Cour a affirmé que si l'action positive est autorisée dans des circonstances spécifiques, elle ne peut conduire à la sélection automatique de personnes appartenant à un groupe défavorisé au détriment de candidats plus qualifiés appartenant à d'autres groupes.

La CJUE a déjà jugé que l'appartenance à une catégorie socioprofessionnelle (Agafiței e.a., C-310/10) et l'obésité [FOA (Kaltoft), C-122/15] **ne sont pas des motifs de discrimination** protégés par le droit de l'UE.

Article 21 de la Charte - Non-discrimination

1. Toute discrimination fondée 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 est interdite.
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.

La question de savoir si l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (la Charte) a un effet horizontal direct a fait l'objet d'un débat et d'une évolution constants dans le droit communautaire.

Effet direct :

L'effet direct désigne la situation dans laquelle les particuliers peuvent invoquer les dispositions d'un instrument juridique de l'UE, tel qu'un traité ou un règlement, directement devant les tribunaux nationaux pour défendre leurs droits. Si la situation verticale oppose un citoyen ou une entreprise à une autorité publique, l'effet direct est possible.

Effet horizontal :

L'effet horizontal se réfère typiquement à l'application d'une disposition légale entre des personnes privées (individus, entreprises, etc.), par opposition à "l'effet vertical", qui s'applique entre les individus et les autorités publiques.

Arguments en faveur de l'effet horizontal direct :

- Protection des droits fondamentaux : Les partisans de cette approche soutiennent que la nature fondamentale des droits consacrés par l'article 21 nécessite un effet horizontal direct pour garantir leur pleine efficacité.
- Norme juridique indépendante : certains chercheurs affirment que la nature claire et inconditionnelle de l'article 21 en fait une norme juridique indépendante susceptible d'être appliquée directement de manière horizontale.
- Efficacité de la Charte : si elle est limitée à un effet vertical, l'impact de l'article 21 sur la lutte contre la discrimination dans toutes les sphères de la vie sera considérablement réduit.

Arguments contre l'effet horizontal direct :

- Absence de disposition explicite : La Charte lui-même ne mentionne pas explicitement l'effet horizontal pour aucune de ses dispositions, ce qui laisse place à des interprétations.
- Respect des systèmes juridiques nationaux : Les opposants font valoir que la reconnaissance de l'effet horizontal direct pourrait perturber les systèmes juridiques nationaux et les principes qui traitent déjà de la discrimination.
- Incertitude et complexité juridique : La possibilité d'interprétations divergentes par les différents tribunaux nationaux pourrait entraîner une incertitude juridique et des incohérences.

Conformément à l'art. 51 (1) la Charte s'adresse aux institutions, organes et organismes de l'UE ainsi qu'aux États membres lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'UE.

Toutefois, selon la Cour, cela n'exclut pas systématiquement la possibilité d'imposer directement aux particuliers le respect de certaines dispositions de la Charte, même dans les relations entre particuliers.

La Cour de justice de l'Union européenne a progressivement développé la jurisprudence relative à l'effet horizontal de la Charte et a reconnu la possibilité d'un effet horizontal direct dans certaines circonstances :

- Achbita c. G4S Secure Solutions NV (C-219/14) : Bien qu'elle n'ait pas abordé directement la question de l'effet horizontal, la Cour a souligné la possibilité que des entités privées portent atteinte aux droits fondamentaux, ce qui implique la possibilité d'une application de la Charte dans de telles situations.
- Egenberger c. Österreichische Unilever GmbH (C-593/15) : L'effet horizontal direct a été reconnu pour l'article 21 dans le contexte de la discrimination religieuse dans un litige en matière d'emploi.

C-414/16 : Mme **Egenberger** a postulé pour un emploi auprès d'une organisation protestante privée qui poursuit des objectifs caritatifs, bienveillants et religieux. Le travail consistait à la préparation d'un rapport sur le respect par l'Allemagne des normes des Nations unies. Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. Mme Egenberger a été présélectionnée mais n'a finalement pas été invitée à un entretien, apparemment parce qu'elle n'appartenait pas à une église protestante.

L'affaire **IR** contre JQ, C-68/17, concernait JQ, médecin dans un hôpital dirigé par IR, une société de conseil. société à responsabilité limitée qui a réalisé le travail de Caritas (l'organisation internationale confédération d'organisations caritatives catholiques). JQ était un catholique, mais il a divorcé et s'est remarié civilement sans son consentement. l'annulation du mariage précédent. Pour cette raison, il a été licencié. Cependant, il n'a pas été licencié, l'hôpital n'a pas licencié un autre salarié dans une situation comparable mais qui était de confession protestante.

Affaire **Cresco Investigation** GmbH contre Markus Achatzi, C-193/17 : en Autriche, le Vendredi saint est un jour férié payé uniquement pour les membres de quatre églises spécifiques. Si un membre d'une de ces églises travaille le vendredi saint, il ou elle a droit à des prestations supplémentaires. payer. M. Achatzi, qui n'est membre d'aucune des églises en question, a travaillé à Vendredi saint et a réclamé un supplément de salaire à Cresco Investigations, une société privée d'investigation. agence de détectives. Il a fait valoir qu'il avait été victime d'une discrimination en se voyant refuser l'accès à une agence de détectives. le paiement des jours fériés.

Le fond des affaires a été traité dans le cadre de la directive 2000/78. Toutefois, étant donné que les dispositions d'une directive n'ont pas d'effet direct horizontal et qu'il n'était pas certain qu'une interprétation cohérente du droit national soit possible, la Cour s'est tournée vers l'art. 21 de la Charte.

L'interdiction de la discrimination fondée sur la religion est un principe général obligatoire du droit de l'UE, énoncé à l'article 21 de la Charte. Cette disposition suffit à elle seule à conférer aux particuliers un droit qu'ils peuvent invoquer en tant que tel dans les litiges qui les opposent. La Cour observe qu'en ce qui concerne son effet obligatoire, l'art. 21 de la Charte ne diffère pas, en principe, des diverses dispositions des traités fondateurs interdisant les discriminations fondées sur d'autres motifs et ces dispositions s'appliquent également lorsque la discrimination trouve son origine dans des relations contractuelles.

Pour ces raisons, si une interprétation cohérente du droit national n'est pas possible, la juridiction de renvoi doit assurer la protection juridictionnelle du droit conféré par l'article 21 de la Charte et garantir sa pleine efficacité même dans les litiges entre particuliers.

Avec un raisonnement moins détaillé, la Cour s'est également prononcée sur l'effet direct horizontal de l'article 47 de la Charte, en combinaison avec l'art. 47 de la Charte, en combinaison avec l'art. 21 de la Charte.

La Cour a estimé que l'art. 47 se suffit à lui-même et n'a pas besoin d'être précisé par des dispositions du droit communautaire ou national pour conférer aux particuliers un droit qu'ils peuvent invoquer en tant que tel et que la juridiction nationale doit assurer la protection juridictionnelle des particuliers découlant des articles 21 et 47 de la Charte.

L'effet direct horizontal a été **accepté** dans les affaires concernant les articles 21, 31, paragraphe 2, et 47 de la Charte. Certains font référence à l'effet horizontal indirect d'une directive en combinaison avec la Charte, appelé "effet direct horizontal dérivé".

L'effet direct horizontal a été **refusé** en ce qui concerne l'article 27 de la Charte : dans l'affaire Association de médiation sociale (AMS), C-176/12, en raison de la référence aux "cas et conditions prévus par le droit de l'Union et les législations et pratiques nationales", il a été décidé que l'article 27 de la Charte devait d'abord être précisé dans le droit de l'UE ou le droit national avant d'être pleinement effectif. L'article 27 de la Charte devait être développé dans le droit de l'UE ou le droit national avant d'être pleinement effectif.

- → Art. 27 pas d'effet direct.

Agences de l'UE :

- Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE, Vilnius, Lituanie)
- Agence des droits fondamentaux (FRA, Vienne, Autriche)

contribuer à la recherche, à la sensibilisation et au suivi de la mise en œuvre du cadre juridique en matière d'égalité.

267 TFUE Références
pour la décision
préjudicielle
Réseau des juges
nationaux de Vua

CHARTÉ
des droits
fondamentaux

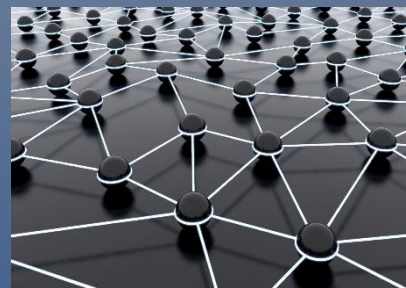


TRAITÉS DE L'UE

ÉGALITÉ

DIRECTIVES

EIGE & FRA





Funded by the
European Union



Merci de votre attention

Georges VALLINDAS

Référendaire pour le juge Prof. RODIN, CJUE,

*Doctorat et LLM en droit et économie de l'UE
(Faculté de droit d'Aix-en-Provence, Aix-Marseille U, France)*

Société de plaidoirie en droit européen, Président

www.Vallindas.eu