

Le cadre juridique de l'UE en matière d'égalité et la Charte des droits fondamentaux de l'UE



UCD Sutherland
School of Law

Dr Sara Benedí Lahuerta

University College Dublin

Sara.benedilahuerta@ucd.ie

**Application de la législation européenne en
matière de lutte contre la discrimination
Séminaire ERA pour les praticiens du droit**

Dublin, King's Inns, 3-4 avril 2025



Funded by
the European Union



Source : <https://dileaders.com/blog/category/religion/>

Aperçu

- 1. Aperçu des instruments juridiques de l'UE**
 - a. Droit primaire
 - b. Droit dérivé – champ d'application matériel
- 2. La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (CDF)**
 - a. Valeur et champ d'application après Lisbonne
 - b. Article 20
 - c. Article 21
 - Quand y faire référence ?
 - Effet indirect
 - Effet direct
 - d. Article 47
- 3. Remarques finales**

Droit primaire de l'UE

Article 2 du TUE – L'égalité en tant que valeur fondamentale du droit de l'Union européenne

Article 10 TFUE – Obligation d'intégration :

«Dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union cherche à combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle»

Article 19, paragraphe 1, du TFUE – Base juridique pour l'adoption de nombreuses directives européennes en matière d'égalité

Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (CDFUE)

- **Article 20 – Égalité devant la loi**
- **Article 21, paragraphe 1 – Non-discrimination**
- **Dispositions plus spécifiques, par exemple :**
 - **Art. 23 – Égalité entre les hommes et les femmes**
 - **Art. 25 – Personnes âgées**
 - **Art. 26 – Personnes handicapées**
 - **Art. 10 – Liberté de religion**

Droit dérivé de l'UE

Directive sur l'égalité raciale (2000/43/CE, « RED »)

- Motif : origine raciale ou ethnique
- Champ d'application matériel : emploi, travail indépendant, formation professionnelle, affiliation à des organisations de travailleurs/employeurs, accès aux biens/services et fourniture de biens/services, éducation

Directive sur l'égalité en matière d'emploi (2000/78/CE, « EED »)

- Motifs : religion ou convictions, handicap, âge ou orientation sexuelle
- Champ d'application matériel : emploi, travail indépendant, formation professionnelle, affiliation à des organisations de travailleurs/d'employeurs

Directive 2024/1499/UE relative aux normes applicables aux organismes de promotion de l'égalité → Articles 1 et 2

- Motifs : origine raciale ou ethnique, religion ou convictions, handicap, âge ou orientation sexuelle, sexe (biens et services, sécurité sociale)

Décision-cadre contre le racisme et la xénophobie (2008/913/JAI, « décision-cadre »)

- Motifs : race, couleur, religion, ascendance ou origine nationale ou ethnique
- Champ d'application : droit pénal

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (CDFUE)

Valeur :

Article 6, paragraphe 1, du TFUE :

☑ Même valeur que les traités

→ N'étend pas les compétences de l'Union (voir également l'article 51, paragraphe 2, de la CDFUE)

↳ Affaire C-354/13, *Kalftot* :

La liste des motifs protégés par la directive EED pourrait-elle être étendue à l'obésité ?

« Ni l'article 10 TFUE ni l'article 19 TFUE ne font référence à l'obésité [...] le champ d'application de la directive 2000/78 ne saurait être étendu par analogie au-delà de la discrimination fondée sur les motifs énumérés de manière exhaustive à l'article 1er de celle-ci (citant *Chacon Navas* et *Coleman*) [...] le dossier transmis à la Cour ne contient aucun élément permettant de conclure que la situation en cause [...] dans la mesure où elle concerne un licenciement prétendument fondé sur l'obésité en tant que telle, relèverait du champ d'application du droit de l'Union européenne ».

→ Dans ce contexte, la Charte des droits fondamentaux n'est pas applicable (citant *Åkerberg Fransson*)

(paragraphe 33 à 39)



CDFUE - Champ d'application

Art. 51, paragraphe 1 → Destiné aux institutions de l'UE et aux États membres lors de la mise en œuvre du droit de l'UE

↳ *Affaire C-617/10, Åkerberg Fransson* :

- Si une situation nationale présente un lien avec le droit de l'Union, la CDFUE s'applique
- S'il n'y a pas de lien avec le droit de l'Union européenne, la CDFUE ne peut pas être appliquée

Art. 51, paragraphe 2 → Les droits doivent être exercés dans les limites des traités

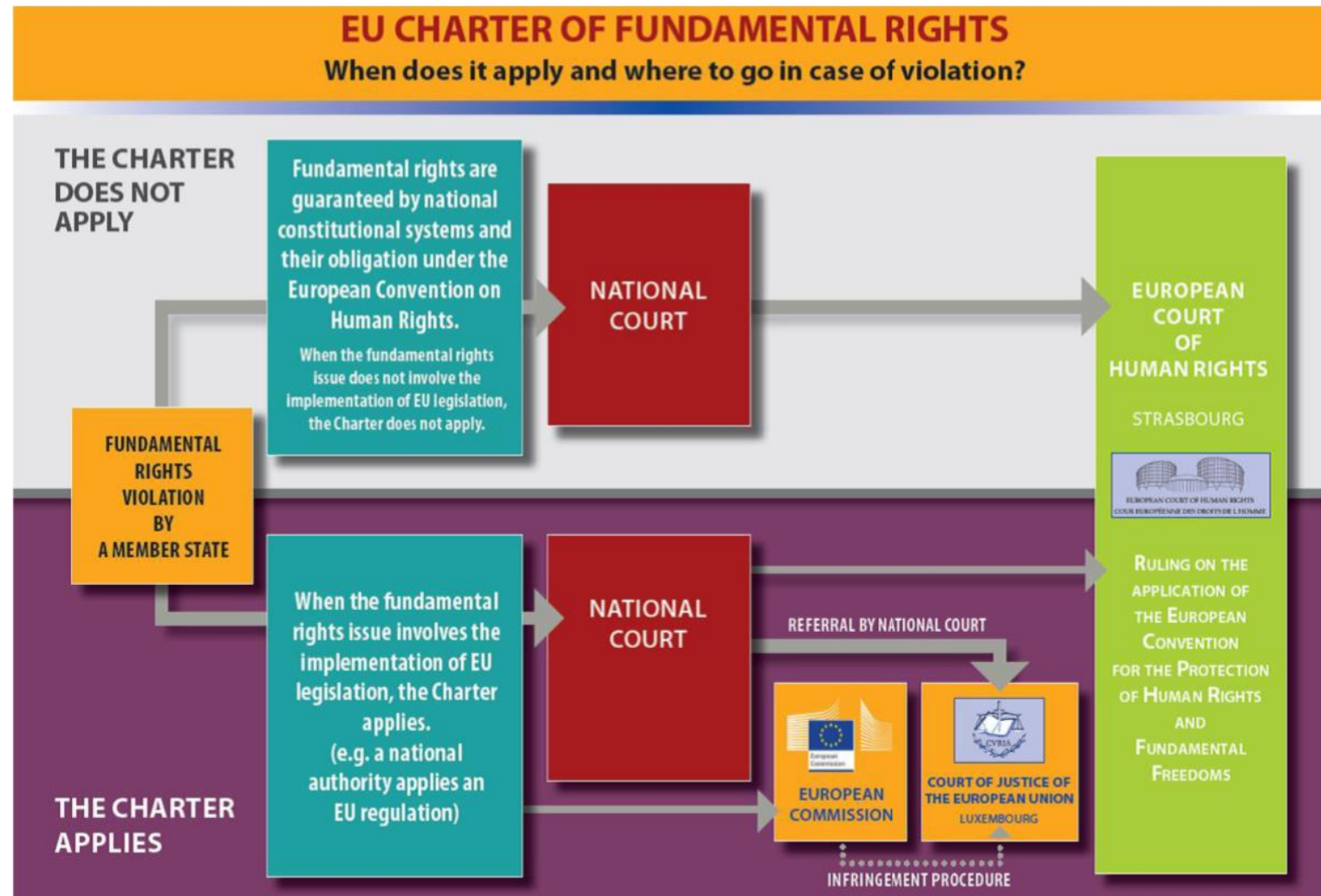
Art. 52, paragraphe 3 → Relation avec la CEDH : les droits correspondants ont la même signification et la même portée, mais le droit de l'Union européenne peut offrir une protection plus étendue

Exemple : l'article 10, paragraphe 1, de la CDFUE (liberté de conscience/de religion) « a le **même sens et la même portée** » que l'article 9 de la CEDH et « fait partie intégrante du contexte pertinent pour l'interprétation [de la CEDH] ».

Affaires C-804/18 et C-341/19, *Wabe/MJ*, point 48 ; affaire C-157/15, *Achbita*, point 27



Référence à la CDFUE ou à la CEDH ?



Source : Commission (UE), document de travail accompagnant la communication sur le rapport 2016 relatif à l'application de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ([SWD\(2017\) 162 final](#))

CDFUE – Art. 20

Art. 20 : « Tous sont égaux devant la loi »

- Plus rarement appliqué dans la jurisprudence en matière d'égalité
- Référéncé dans l'affaire C-149/10, *Zoi Chatzi*, pour établir ce que sont des « situations comparables »
- Concernait le droit au congé parental pour les parents de jumeaux

«Le respect du principe d'égalité de traitement, qui fait partie des principes généraux du droit de l'Union et dont le caractère fondamental est consacré à l'article 20 de la charte, revêt dans la mise en œuvre du droit au congé parental une importance d'autant plus grande que le caractère fondamental de ce droit social est lui-même reconnu par l'article 33, paragraphe 2, de la charte. Ce principe exige que des situations comparables ne soient pas traitées de manière différente et que des situations différentes ne soient pas traitées de manière égale, à moins qu'un tel traitement ne soit objectivement justifié » (paragraphe 63-64)

«L'éducation de jumeaux implique plus d'efforts et, donc, n'est pas comparable à la garde d'un seul enfant, il ne saurait, non plus, être méconnu que le fait que les jumeaux grandissent et se développent de manière parallèle implique des effets de synergie et que, par conséquent, la tâche que représente leur éducation n'est pas nécessairement comparable à celle que requiert l'éducation de deux enfants d'âges différents.

Dans ces conditions, force est de constater que les parents de jumeaux se trouvent dans une situation particulière qui doit être prise en compte en premier ressort par le législateur national lorsqu'il arrête les mesures de transposition de la directive 96/34.» (paragraphe 67-68)



CDFUE – Art. 21 : Non-discrimination

Relation avec le principe général d'égalité de traitement

Affaire C-476/11, HK Danmark

«a Cour a reconnu l'existence d'un principe de non-discrimination en fonction de l'âge, qui **doit être considéré comme un principe général du droit de l'Union et qui a été concrétisé par la directive 2000/78** dans le domaine de l'emploi et du travail (voir, en ce sens, arrêt Küçükdeveci, précité, point 21). L'interdiction de toute discrimination fondée, notamment, sur l'âge figure à l'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la «Charte») qui, depuis le 1er décembre 2009, a la même valeur juridique que les traités» (point 19)

«C'est sur le fondement **du principe de non-discrimination en fonction de l'âge, consacré à l'article 21 de la Charte et concrétisé par la directive 2000/78**, qu'il convient de rechercher si le droit de l'Union s'oppose à un régime professionnel de retraite tel que celui en cause au principal» (point 31)

CDFUE – Art. 21 : Non-discrimination



Relation avec d'autres droits du CFR / dispositions du traité (I) :

→ Affaire C-157/15, Achbita :

Objectif légitime fondé sur la liberté d'entreprise (art. 16 CDFUE) accepté comme justification d'une discrimination indirecte

«le souhait d'un employeur d'afficher une image de neutralité à l'égard des clients se rapporte à la liberté d'entreprise, reconnue à **l'article 16 de la Charte**, et revêt, en principe, un caractère légitime, notamment lorsque seuls sont impliqués par l'employeur dans la poursuite de cet objectif les travailleurs qui sont supposés entrer en contact avec les clients de l'employeur. » (points 38-39)

↳ répété avec la même formulation dans **les affaires jointes C-804/18 et C-341/19 WABE/MJ** (paragraphe 63)

« Le port de signes ou de vêtements manifestant une religion ou une conviction relève de la « liberté de pensée, de conscience et de religion » protégée par **l'article 10 de la Charte**. » (paragraphe 46)

+ Lien entre la CEDH + l'article 19 du TFUE + l'article 21 de la Charte pour interpréter la « religion ou les convictions »

CDFUE – Art. 21 : Non-discrimination

Relation avec d'autres droits de la CDFUE/ dispositions du traité (II) :

❓Affaire C-518/22, J.M.P. c. AP Assistenzprofis GmbH

-Problématique : condition d'âge dans une procédure de recrutement d'un assistant pour une personne handicapée

- Discrimination directe fondée sur l'âge, mais objectif légitime : protéger le droit fondamental à l'autodétermination de la personne handicapée → accepté en vertu de l'article 2, paragraphe 5, de la directive EED, interprété conformément à :

- **l'article 26 de la CDFUE** (intégration des personnes handicapées)
- **l'article 19 de la CNUDPH** (droit à une vie indépendante et à l'intégration dans la communauté) (paragraphe 61, 68)

↳ **Interprétation large / téléologique fondée sur la Charte des droits fondamentaux**



CDFUE – Art. 21 : Non-discrimination

Relation avec d'autres droits de la CDFUE / dispositions du traité (III) :

→ Affaire C-930/19, *X c. État belge*

-Problématique : une ressortissante d'un pays tiers divorcée d'un conjoint européen violent devait prouver qu'elle disposait de ressources suffisantes pour conserver son droit de séjour dans l'UE en vertu de la directive 2004/38, alors que cette exigence ne s'applique pas au regroupement familial des ressortissants de pays tiers en vertu de la directive 2003/86

-On peut soutenir qu'il s'agit là de questions sous-jacentes **liées au genre, à la nationalité et à l'origine ethnique**

-Relation entre **l'article 13, paragraphe 2, de la directive 2004/38 + l'article 20 de la Charte des droits fondamentaux + l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux ?**

- L'article 21, paragraphe 2, de la CDFUE ne couvre pas les différences de traitement entre les citoyens non européens.
- Article 20 CDFUE : la directive 2004/38 et la directive 2003/86 ne sont pas comparables

↳ Exiger des ressortissants de pays tiers divorcés victimes de violence domestique qu'ils démontrent qu'ils disposent de ressources suffisantes est justifié et valable (art. 13, paragraphe 2, de la directive 2004/38)



CDFUE – Art. 21 : Non-discrimination

Quand se référer à l'article 21 CDFUE ?

Si le recours à une directive est suffisant, la CJUE est susceptible de refuser de prendre en considération l'art. 21 CFR

Affaire C-132/11, *Tyrolean Airlines*

« Ainsi qu'il découle de la jurisprudence, 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 partenaires sociaux doivent agir dans le respect de cette directive (arrêt du 13 septembre 2011, *Prigge e.a.*, C-447/09, Rec. p. I-8003, point 48 et jurisprudence citée).

Dans ces conditions, il y a lieu d'examiner **la première question au regard de la seule directive 2000/78** » (points 22-23)

Affaire C-416/12, *Vital Perez*

Après avoir rappelé que la directive 2000/78 consacre l'interdiction de la discrimination fondée sur l'âge :

« **lorsqu'elle statue** sur une demande de décision préjudicielle concernant l'interprétation du **principe général de non-discrimination en raison de l'âge**, tel qu'énoncé à l'article 21 de la Charte, et des dispositions de la directive 2000/78, dans le cadre d'un litige opposant un particulier à un organisme administratif public, **la Cour examine la question uniquement à la lumière de cette directive** » (point 25)

CDFUE – Effet indirect

Effet indirect ou « interprétation cohérente » → nécessité d'interpréter le droit national conformément au droit de l'Union européenne et, si nécessaire, de ne pas appliquer le droit national

Affaire C-441/14, *Dansk Industri*

- Litige entre parties privées concernant une disposition nationale contraire à la directive européenne sur l'égalité en matière d'emploi

- Bien que les directives européennes ne puissent avoir d'effet horizontal direct...

« il ressort de [...] *Association de médiation sociale (AMS)* (C -176/12, EU:C:2014 :2) que **le principe interdisant la discrimination fondée sur l'âge** [énoncé à l'article 21 CDFUE] confère aux personnes privées un droit individuel qu'elles peuvent invoquer en tant que tel et qui, même dans les litiges entre personnes privées, **oblige les juridictions nationales à écarter les dispositions nationales qui ne sont pas conformes à ce principe**. En conséquence, dans la présente affaire, **si elle estime qu'il lui est impossible d'interpréter la disposition nationale en cause d'une manière compatible avec le droit de l'Union**, la juridiction nationale doit écarter cette disposition. (points 36 à 27 ; voir également point 42)

CDFUE – Effet indirect (suite)

Affaire C-193/17, Enquête Cresco

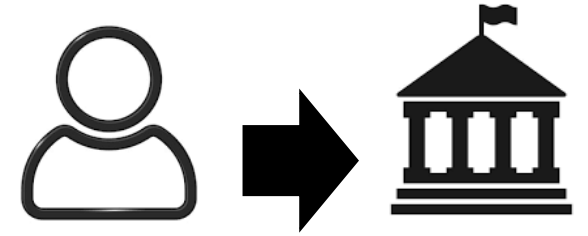
- Affaire de discrimination religieuse
- La loi autrichienne accordait un jour férié payé le Vendredi saint uniquement aux membres de certaines religions
- Un employé du secteur privé d'une autre confession a estimé qu'il s'agissait d'une discrimination

CJUE :

- ✓ a jugé la loi nationale incompatible avec l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et la directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi
- ✓ Le tribunal national devait écarter l'application de la disposition discriminatoire (comme dans l'affaire *Dansk Industri*)
- ✓ MAIS est allée plus loin en matière de recours :
 - ✓ Le simple fait d'annuler l'avantage accordé au groupe favorisé (égalisation par le bas) → n'est pas une mesure corrective efficace.
 - ✓ Tant que la législation nationale n'est pas modifiée, l'avantage doit être étendu à tous les employés afin de garantir l'égalité de traitement

↳ Article 21 CDFUE = non seulement un outil pour **lutter contre la discrimination**, mais aussi pour **exiger des mesures positives**

CDFUE – Effet direct vertical



L'article 21 CDFUE peut être invoqué dans les litiges entre un particulier et l'État/un organisme public

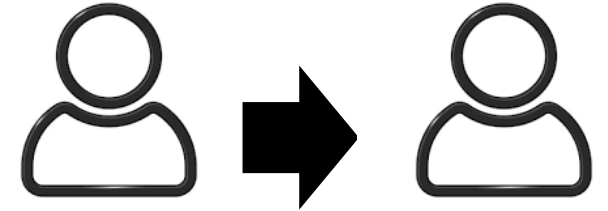
Affaire C-236/09, Test Achats

- Une association belge a contesté les mesures nationales de transposition de la directive 2004/113/CE
- Cour constitutionnelle belge : *l'exception prévue à l'article 5, paragraphe 2, de la directive 2004/113/CE était-elle contraire à l'article 21 CDFUE?*
- Article 5, paragraphe 2, de la directive 2004/113/CE : autorisait la prise en compte du sexe comme facteur actuariel à considérer dans le calcul des primes d'assurance et des prestations/services connexes

CJUE :

- ✓ Les hommes et les femmes se trouvent dans des situations comparables en ce qui concerne les primes d'assurance et les prestations connexes
- ✓ Exception incompatible avec les articles 21 et 23 (égalité entre les hommes et les femmes) de la Charte des droits fondamentaux
- ✓ L'exception ne pouvait être justifiée (paragraphe 30 à 32)

CDFUE – Effet direct horizontal



L'article 21 CDFUE peut même être invoqué dans les litiges entre particuliers

Affaire C-414/16, Egenberger (discrimination religieuse)

- Egenberger avait postulé à un emploi dans une organisation caritative évangélique allemande
- Elle n'a pas été embauchée parce qu'elle n'était pas de la même confession que l'employeur
- La législation allemande accordait aux organisations religieuses une grande autonomie dans leurs décisions d'embauche (probablement au-delà de ce que permet la CEDH) → ***L'article 21 CDFUE pouvait-il être invoqué contre un employeur non étatique afin de contourner la législation nationale restrictive ?***

CJUE :

- L'effet obligatoire de **l'article 21, paragraphe 1, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne** est similaire à celui d'autres dispositions interdisant la discrimination pour divers motifs dans les traités fondateurs et « suffit en soi à conférer aux particuliers un droit sur lequel ils peuvent se fonder en tant que tel dans les litiges qui les opposent » (paragraphe 76-77)
- Le droit à une protection juridictionnelle effective **prévu à l'article 47 de la Charte** « est suffisant en soi et n'a pas besoin d'être précisé par des dispositions du droit de l'Union ou du droit national pour conférer aux particuliers un droit sur lequel ils peuvent se fonder en tant que tel » (point 78).

→*Décision confirmée et renforcée dans l'affaire C-68/17, IR c. JQ (Grande Chambre, 2018).*

Le CDFUE est également pertinent pour l'application



Particulièrement pertinent : art. 47 CDFUE → cas notables :

- **Egenberger** : comme indiqué concernant l'effet horizontal direct
 - **Affaire C-30/19, Braathens** :
 - ✓ Passager aérien victime de discrimination lors de l'embarquement en raison de son appartenance ethnique apparente
 - ✓ Article 7, paragraphe 2, RED (expression de l'article 47 CDFUE) + article 15 RED (citant les affaires C-54/07, *Feryn*, C-81/12, *Accept*)
 - ✓ Nécessité d'assurer une protection juridictionnelle réelle et effective + sanctions véritablement dissuasives
 - ✓ Sanctions purement symboliques incompatibles avec la RED
- «en vertu de la législation nationale en cause au principal, en cas d'acquiescement du défendeur au versement de l'indemnité réclamée sans que celui-ci reconnaisse pour autant la discrimination alléguée, le requérant ne peut obtenir qu'une juridiction civile se prononce sur l'existence de ladite discrimination. **Force est de constater qu'une telle législation nationale porte atteinte aux exigences posées par les articles 7 et 15 de la directive 2000/43, lus à la lumière de l'article 47 de la Charte**». (paragraphe 44 et 45)

Autre arrêt intéressant :

- **Affaire C-396/17, Leitner** (discrimination fondée sur l'âge à l'égard des fonctionnaires) → Art. 47 CFR + Art. 9 EED

Remarques finales concernant la CDFUE

Toutes les dispositions de la Charte n'auront pas automatiquement un effet direct

Elles doivent répondre aux critères **d'effet direct** (→ Affaire C-176/12, *AMS* concernant l'article 27 de la CDFUE – **PAS d'effet direct**)

MAIS plusieurs dispositions ont désormais été reconnues comme ayant un tel effet :

- Non-discrimination – Art. 21 – Test Achats, *Egenberger*
- Droit à un recours effectif – art. 47 – *Egenberger*
- Droit au congé annuel – art. 31, paragraphe 2 – Affaires jointes C-569/16 et C-570/16, *Bauer & Willmeroth* / « *Max Planck* »

Outre son effet direct, la CDFUE peut également être utile à d'autres égards :

- Effet indirect (*Dansk Industri*) et obligations positives (*Cresco*)
- Invoqué avec une disposition de la directive pour soutenir une interprétation large/téléologique - *J.M.P. c. AP Assistenzprofis*

Ressources utiles

- Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne
 - [Charterpedia](#)
 - [Base de données jurisprudentielle CDFUE](#) (jurisprudence européenne et nationale)
 - [Formation en ligne de la FRA : cours sur la Charte](#)
 - [Application de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dans la législation et l'élaboration des politiques au niveau national](#) (2020)
- Paola Iamiceli et al, [Droits fondamentaux et non-discrimination dans l'UE : une protection efficace à la lumière de l'article 21 de la Charte](#) (FRICORE 2022)
- M Kellernauer et al (éd.), *Les traités de l'UE et la Charte des droits fondamentaux : un commentaire* (vol. I) (OUP 2024)
- Commission (UE), document de travail des services de la Commission accompagnant la communication sur le rapport 2016 sur l'application de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ([SWD\(2017\) 162 final](#))
- Angela Ward, « L'impact de la Charte des droits fondamentaux de l'UE sur la législation anti-discrimination : plus un murmure qu'un coup de tonnerre ? » (2018) *Cambridge Yearbook of European Legal Studies* 20, 32-60.