



Funded by
the European Union

Le cadre juridique de l'UE en matière d'égalité de genre – avec une attention particulière pour la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, sa valeur juridique et la question de l'effet direct horizontal de l'article 21 dans la jurisprudence de la CJUE

- Entela Baci (Hoxhaj)
- Université de Shkodra « Luigj Gurakuqi »
- Réseau européen pour le droit à l'égalité
- ERA – Trèves – 10 mars 2025
- (Séminaire destiné aux praticiens du droit)



Les questions que nous aborderons :

- I. Sources du droit européen en matière d'égalité (de genre). La place de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (**CDFUE**) dans la hiérarchie des sources du droit européen.
 - 1. Sources du droit européen en matière d'égalité (de genre)
 - 1.1 Égalité (de genre) et non-discrimination dans le TUE et le TFUE :
 - 1.2 Pourquoi la CDFUE est-elle une source primaire ?
 - Que prévoit la CDFUE en matière d'égalité (de genre) ?
 - 2. Directives européennes sur l'égalité de genre et la non-discrimination.
 - 3. Jurisprudence de la CJUE et principes généraux du droit de l'UE.
- II. L'effet direct horizontal de l'article 21 de la CDFUE dans la jurisprudence de la CJUE.
 - 1. Quand la CDFUE est-elle appliquée au niveau national ?
 - 2. Jurisprudence de la CJUE relative à l'article 21 de la CDFUE.

I. Sources du droit européen en matière d'égalité (de genre).

1. Sources primaires (traités) : TUE, TFUE, CDFUE

2. Sources secondaires (directives et règlements)

3. Autres sources :

1. La jurisprudence de la CJUE.
2. Les principes généraux du droit de l'UE.
3. Les accords internationaux (CEDH, Convention d'Istanbul, Déclaration universelle des droits de l'homme, etc.)

1.1 Égalité (de genre) et non-discrimination dans le TUE et le TFUE :

L'égalité en tant que valeur fondatrice de l'UE :

- **Préambule du TUE** – l'égalité en tant que valeur universelle de l'Europe ;
- **Article 2 du TUE** – l'égalité en tant que valeur fondatrice ; l'égalité entre les femmes et les hommes en tant que valeur commune des sociétés des États membres.

La non-discrimination et l'égalité entre les hommes et les femmes en tant qu'objectif de l'UE :

- **Article 3 par. 3 du TUE** – lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.
- **Article 8 du TFUE** – promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.
- **Article 153 point i) du TFUE** – garantir l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'opportunités sur le marché et de traitement au travail.
- **Article 157 du TFUE** – garantir l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins.

1.1 Égalité (de genre) et non-discrimination dans le TUE et le TFUE :

L'égalité et la non-discrimination en tant que principes :

- **Article 9 du TUE** – principe d'égalité des citoyens de l'Union.
- **Articles 10, 18 et 19 du TFUE** – **Non-discrimination fondée sur la nationalité, le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.**

L'égalité entre les femmes et les hommes en tant que droit :

- **Articles 10 et 19 du TFUE** – le droit à l'égalité de traitement indépendamment du genre.
- **Article 157 du TFUE** – le droit à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

1.2 Pourquoi la CDFUE est-elle une source primaire du droit de l'Union européenne ?

La CDFUE est devenue juridiquement contraignante en 2009, lors de l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne.

Article 6 par. 1 du TUE

La Charte (...) a la même valeur juridique que les traités.

Que prévoit la CDFUE en matière d'égalité (de genre) ?

Article 20

- Égalité devant la loi

Article 21

- Non-discrimination (genre et autres motifs – liste exhaustive des motifs)

Article 23

- Égalité entre les femmes et les hommes (dans tous les domaines, pas seulement celui de l'emploi), et mesures positives également.

Article 51 par. 1

- Champ d'application : la CDFUE s'applique aux institutions de l'UE et aux États membres de l'UE lorsqu'ils agissent dans le cadre du droit de l'UE.

2. Directives européennes sur l'égalité de genre et la non-discrimination

Résumé des 3 diapositives suivantes :

Il existe 13 directives, parmi lesquelles :

2 concernent principalement la non-discrimination,

Toutes les autres concernent l'égalité entre les sexes.

Les derniers développements :

2024 : adoption des directives
2024/1499/UE et
2024/1500/UE

Janvier 2025 : la Commission européenne a retiré sa proposition de directive horizontale sur l'égalité de traitement (après 17 ans de stagnation)

2. Directives européennes sur l'égalité de genre et la non-discrimination

Directive 79/7/CEE

- relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale.

Directive 92/85/CEE

- Concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

Directive 2000/43/CE
(refonte)

- 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

- portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

Directives (...)

Directive 2004/113/CE (refonte)

- mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services

Directive 2006/54/CE (refonte)

- 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.

Directive 2010/41/UE (refonte)

- concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante (en ce qui concerne des questions telles que les prestations de maternité et la protection sociale).

Directive 2019/1158/UE

- sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants (elle établit des dispositions relatives à des questions telles que les prestations de maternité et la protection sociale).

Directives (...)

Directive 2022/2381/UE

- relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes

Directive 2023/970/UE

- visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit

Directive 2024/1385/UE

- sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique.

Directives 2024/1499/UE et 2024/1500/UE

- relatives aux normes applicables aux organismes chargés de promouvoir l'égalité de traitement et des chances dans les domaines des biens et services et de l'emploi.

3. Jurisprudence de la CJUE et principes généraux du droit de l'Union européenne

La primauté du droit de l'Union européenne sur le droit interne des États membres, y compris les normes constitutionnelles :

- première phase, jurisprudence de la CJUE elle-même → *Kosta c. Enel* (1964), *Internationale Handelsgesellschaft* (1970), *Amministrazione delle Finanze dello stato kundër Simmental* (1978), etc. ;
- deuxième phase, évolutions constitutionnelles dans certains États membres et décisions de certaines cours constitutionnelles (CC) d'autres États membres aux fins de la ratification des traités fondateurs → révisions constitutionnelles en France, en Allemagne, en Espagne ; décisions des CC tchèque et hongroise sur la compatibilité des traités avec la Constitution, décision de la CC allemande dans *Solange I* (1974) et *Solange II* (1986), etc.

3. Jurisprudence de la CJUE et principes généraux du droit de l'Union européenne

Le principe d'égalité en tant que principe général :

- Defrenne III : Décision C-149/77, *Defrenne c. Sabrena* : L'égalité entre les sexes n'est pas seulement un droit contractuel, mais un principe général du droit.

Le principe de l'effet direct :

- Affaire C-26/62, *Van Gend en Loos* (1963) : les dispositions du droit de l'Union européenne peuvent créer des droits et des obligations pour les particuliers, qu'ils peuvent invoquer/faire valoir devant une juridiction nationale à l'encontre d'un particulier (effet horizontal) ou à l'encontre de l'État (effet vertical).

II. L'effet direct horizontal de l'article 21 de la CDFUE dans la jurisprudence de la CJUE.

2.1 Quand la CDFUE s'applique-t-elle au niveau national ?

- **L'État membre agit dans le cadre du droit de l'Union européenne lorsque** (article 51) :
 - Il applique ou transpose la législation de l'UE – exemple ;
 - Il restreint les droits fondamentaux en s'appuyant sur le droit de l'UE – exemple.
 - Une autorité nationale agit sur la base du droit de l'UE – exemple ;
- **L'État membre n'agit PAS dans le cadre du droit de l'Union européenne lorsqu'il** :
 - Il approuve une législation ou prend des mesures qui ne sont pas liées au droit de l'Union européenne ;
 - Il agit dans un domaine relevant de la compétence de l'UE, mais pour lequel celle-ci n'a pas encore légiféré ;
 - Il transpose une législation qui va au-delà des exigences prévues par la législation de l'UE.

La jurisprudence de la CJUE a donné un effet direct horizontal aux dispositions de la CDFUE dans certains cas :

- Articles 21, 31 par. 2 et article 47 de la CDFUE.

2.2 Jurisprudence de la CJUE relative à l'article 21 de la CDFUE.

Résumons sa décision avant d'analyser les cas individuels :

- La CDFUE est une norme pour l'examen de la législation dérivée.
- La définition du droit fondamental doit être autonome.
- L'action de l'État doit relever du champ d'application du droit de l'UE.
- L'article 21 est obligatoire ; il est donc suffisant et aucune autre mesure d'exécution n'est nécessaire.
- L'article 21 a un effet direct horizontal, ce qui signifie que les particuliers peuvent l'invoquer directement à l'encontre de parties privées.



**Les conditions
de l'effet direct
horizontal de
l'article 21 de la
CDFUE dans la
jurisprudence
de la CJUE :**

Condition 1 – l'affaire doit relever du champ d'application du droit de l'UE.

Condition 2 – la disposition doit être contraignante et inconditionnelle :

- Le droit doit être à la fois obligatoire et inconditionnel.
- La disposition doit être autonome (suffisante en soi), ce qui signifie qu'aucune législation nationale ou européenne concrète ne sera nécessaire.

- **C-144/04 Mangold (2005)**

- Il s'agit d'une affaire de discrimination fondée sur l'âge : Mangold, âgé de 50 ans, était employé dans le cadre d'un contrat à durée déterminée conformément à une loi allemande qui refusait la protection du renouvellement du contrat aux personnes âgées de plus de 52 ans. Il a invoqué une discrimination fondée sur l'âge en se référant à la directive 2000/78/CE.
- La Cour a décidé que le principe de non-discrimination est un principe général du droit de l'Union européenne et peut être appliqué directement même entre des parties privées (effet direct horizontal).

- **C-555/07 Küçükdeveci (2010)**

- Cette affaire concerne la discrimination fondée sur l'âge et le délai de préavis en cas de licenciement : une loi allemande refusait le délai de préavis en cas de licenciement aux personnes âgées de moins de 25 ans. Küçükdeveci a présenté des réclamations à cet égard.
- La CJUE a décidé que l'article 21 de la CDFUE avait un effet direct horizontal et que les tribunaux nationaux devaient écarter les dispositions nationales qui y contrevenaient.

- **C-414/16 Egenberger (2018)**

- Vera Egenberger a postulé à un emploi à durée déterminée après avoir vu une annonce publiée par une organisation religieuse allemande. Sa candidature a été rejetée parce qu'elle n'était pas membre de l'Église protestante. Elle a fait valoir que l'appartenance religieuse dans le cadre d'une candidature à un emploi était discriminatoire et a invoqué la directive 2000/78/CE pour dénoncer une discrimination dans l'emploi fondée sur la religion.
- La CJUE a statué que le principe de non-discrimination fondée sur la religion est un principe général du droit de l'Union européenne et que, par conséquent, **l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne a un effet horizontal direct**. Les juridictions nationales sont tenues d'interpréter les lois nationales conformément à ce principe et, **si nécessaire, de ne pas appliquer les dispositions contraires du droit national**.

- **C-193/17 Cresco (2019)**

- Une loi autrichienne accordait un jour de congé payé aux travailleurs appartenant à l'Église protestante. Markus Achatz, un employé de la société « Cresco », a demandé à bénéficier d'une « indemnité de jour férié » en arguant que cette différence de traitement était discriminatoire.
- La CJUE a décidé que la loi autrichienne créait une discrimination fondée sur la religion, contraire à l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux et à la directive 2000/78/CE. L'article 21 est contraignant ; il est donc suffisant et aucune mesure d'exécution supplémentaire n'est nécessaire. L'Autriche doit soit étendre le droit au congé de jour férié à tous les travailleurs, soit supprimer l'exemption accordée à certains groupes religieux.

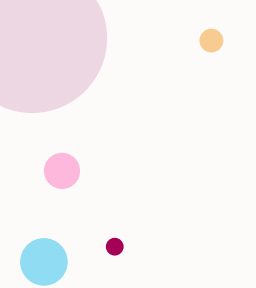
Dernière jurisprudence de la CJUE relative à l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux

- **C-408/23 Anwaltsnotarin (2024)**

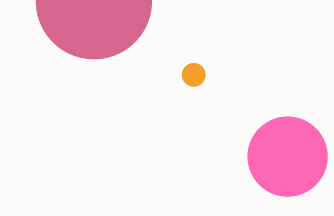
- Une avocate allemande a postulé à un poste vacant de notaire dans le district judiciaire où elle exerçait. Sa candidature a été rejetée parce qu'elle avait plus de 60 ans au moment de sa candidature (limite fixée par la législation allemande).
- La CJUE a estimé que l'article 6 par. 1 de la directive 2000/78/CE, lu à la lumière de l'article 21 de la CDFUE, doit être interprété comme ne s'opposant pas à une législation nationale qui fixe une limite d'âge maximale de 60 ans, à condition que : (i) cette législation poursuive des objectifs légitimes de politique de l'emploi, et (ii) dans ce contexte, elle (la législation) soit appropriée et nécessaire pour atteindre ces objectifs.

Dernière jurisprudence de la CJUE relative à l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux

- C-631/22, Ca Na Negreta (2024)
 - Un salarié souffrant d'une incapacité permanente totale en Espagne a été licencié du fait de son incapacité à exercer son emploi en raison de son handicap, sans qu'on lui ait proposé la possibilité d'un reclassement parallèle, en référence à l'article 49, par. 1, point c) du code du travail espagnol, dernière mise à jour depuis 1980 malgré les progrès réalisés dans la législation relative au handicap.
 - La Cour a décidé que l'article 5 de la directive 2000/78/CE, lu à la lumière de l'article 21 de la CDFUE et des articles 2 et 27 de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, doit être interprété comme s'opposant à **une réglementation nationale qui prévoit que l'employeur peut mettre fin au contrat de travail au motif que le travailleur est dans l'incapacité permanente d'exécuter les tâches** qui lui incombent en vertu de ce contrat, en raison de la survenance, au cours de la relation de travail, d'un handicap, sans que l'employeur soit tenu, au préalable, de prévoir ou de maintenir des aménagements raisonnables **en vue de permettre à ce travailleur de conserver son emploi, ni de démontrer, le cas échéant, que de tels aménagements constitueraient une charge disproportionnée.**

A cluster of small circles in the top-left corner, including a large light purple circle, a small yellow circle, a small pink circle, a small blue circle, and a tiny dark purple dot.

Merci !

A cluster of circles in the top-right corner, including a large dark purple circle, a small yellow circle, and a medium-sized pink circle.

Autres informations utiles : où trouver les mises à jour ?

- ❑ **Commission européenne, DG Justice et consommateurs**
Lutte contre la discrimination : https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination_en
Égalité de genre : https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_en
- ❑ **Cour de justice de l'Union européenne**
https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo1_6308/
- ❑ **Cour européenne des droits de l'homme**
<http://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=home>
- ❑ **Publications du Réseau européen pour l'égalité juridique**
Rapports thématiques et aperçu comparatif : <https://www.equalitylaw.eu/publications>
Évolutions juridiques et rapports nationaux : <https://www.equalitylaw.eu/country>