Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Directive sur l'égalité en matière d'emploi

1999/0225(CNS) - 27/11/2000 - Acte final

OBJECTIF : mettre en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les personnes en matière d'accès à l'emploi et au travail.

MESURE DE LA COMMUNAUTÉ : Directive 2000/78/CE du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

CONTENU : Conformément aux principes de l'article 13 du Traité CE, la directive vise à établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail. Définition : la directive donne une définition commune de la discrimination qu'elle soit directe (traitement ouvertement et objectivement moins favorable) ou indirecte (disposition, critère ou pratique apparemment neutre mais susceptible de produire un effet défavorable pour une personne ou un groupe de personnes déterminé). Il n'y aurait toutefois pas lieu de penser qu'il y a une discrimination indirecte lorsque qu'une disposition ou une pratique est objectivement justifiée par un objectif légitime ou lorsque, dans le cas d'un handicap, un employeur prend des mesures ou réalise des aménagements raisonnables pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi.

Le harcèlement, qui porte atteinte à la dignité d'une personne ou crée un environnement de travail hostile, intimidant ou offensant, est considéré comme discriminatoire. De même, l'incitation à la discrimination sera considérée comme un comportement discriminatoire. Champ d'application : la directive s'applique :

1) aux conditions d'accès à l'emploi, aux activités salariées ou non salariées, y compris les critères de recrutement, et la promotion;
2) à l'accès à tous les types d'orientation ou de formation professionnelles ou reconversion;
3) aux conditions d'emploi et de travail (y compris les conditions de rémunération et de licenciement);
4) à l'affiliation et à l'implication dans une organisation d'employeurs ou de travailleurs ou toute autre organisation professionnelle.

La directive s'applique également aux ressortissants les pays tiers mais ne vise pas les différences fondées sur la nationalité. Elle s'entend sans préjudice des dispositions en matière d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers sur le territoire de l'Union et à leur accès à l'emploi. Elle ne s'applique pas non plus aux régimes de sécurité sociale ou de protection sociale. Certaines différences de traitement sont autorisées, lorsqu'il s'agit :

- d'une exigence professionnelle essentielle : par exemple lorsque la nature du poste ou les conditions dans lesquelles l'emploi est exercé le justifie en particulier dans le cas d'activités professionnelles d'églises ou confessionnelles (toutefois, les États membres devront garantir dans ce cas qu'il n'y pas de discrimination fondée sur un autre motif);
- d'une différence de traitement fondées sur l'âge : de telles différences de traitement sont admises lorsqu'elles sont justifiées objectivement, appropriées et nécessaires sur lemarché du travail (assurer la protection des jeunes ou des travailleurs âgés, fixer des exigences sur la durée de l'expérience professionnelle ou le recrutement, etc).

Des dérogations sont également prévues en vue de permettre aux États membres d'assurer la sécurité publique, la défense de l'ordre, la prévention des infractions pénales, la protection de la santé et les droits

et libertés d'autrui. Les différences fondées sur le handicap et l'âge seraient également autorisées dans le contexte des forces armées.

Des aménagements raisonnables devront être prévus pour garantir le principe d'égalité de traitement dans le cadre du travail pour les personnes handicapées, à condition que cela n'implique pas une charge disproportionnée pour l'employeur.

La directive favorise les actions positives des États membres destinées à prévenir ou à corriger les situations d'inégalité existantes. Elle ne dispense pas les États membres à appliquer des dispositions plus favorables si nécessaire. Elle comporte également la clause standard de "non-régression".

Recours et application du droit : pour garantir l'efficacité du dispositif, il est prévu que les victimes bénéficient d'un droit de recours individuel contre les personnes ou les organismes à la source de la discrimination : toute personne peut accéder à une procédure de conciliation ou à une procédure judiciaire et/ou administrative visant à faire respecter l'interdiction de discrimination. Cette procédure peut être engagée en son nom par une association, une organisation ou une autre personne morale même lorsque les relations de travail dans lesquelles la discrimination s'est produite est terminée.

En règle générale, lorsque des faits laissent présumer une discrimination, la charge de la preuve revient à la partie défenderesse. Il est prévu de protéger les victimes de la discrimination contre toute tentative de représailles, et en particulier, contre le licenciement. La diffusion d'informations adéquates sur les dispositions de la directive aux organismes de formation professionnelle et d'enseignement et sur le lieu de travail est également prévue.

Des dispositions sont prévues en matière de dialogue social, y compris avec les organisations non gouvernementales concernées afin de favoriser le règlement des situations de discrimination.

Les dispositions discriminatoires nationales devront être supprimées ou déclarés nulles et non avenues.

Des sanctions devront en outre être prévues par les États membres en cas de violation du principe d'égalité de traitement. À noter que, vu la situation politique particulière de l'Irlande du Nord, des différences pourront être autorisées en ce qui concerne le recrutement dans les services de police et les postes d'enseignants.

ENTRÉE EN VIGUEUR : 02.12.2000.

DÉLAI DE TRANSPOSITION DANS LES ÉTATS MEMBRES : 02.12.2003.