

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

Administrateur

Concours externe 2019

ANNALES

ASSEMBLÉE NATIONALE
Service des Ressources humaines
233 boulevard Saint-Germain
75007 PARIS



RAPPEL DES ÉPREUVES

Le concours externe comporte des épreuves écrites d'admissibilité et d'admission ainsi que des épreuves orales d'admission. Lorsque les épreuves comportent plusieurs options, celles-ci sont choisies par le candidat lors de l'inscription et ne peuvent plus être modifiées par la suite.

I. – PHASE D'ADMISSIBILITÉ

Page

1. Composition portant sur la science politique et le droit constitutionnel (<i>durée : 4 heures - coeff. : 4</i>)	4
2. Composition portant sur les problèmes politiques, internationaux, économiques et sociaux du monde contemporain (<i>durée : 5 heures - coeff. : 4</i>).	5
3. Note de synthèse à partir d'un dossier se rapportant à des problèmes juridiques (<i>durée : 5 heures - coeff. : 4</i>).	6
4. Épreuve de questions à réponse courte portant sur l'économie et les finances publiques (<i>durée : 4 heures - coeff. : 4</i>).	85
5. Épreuve pratique portant au choix du candidat sur l'une des options suivantes (<i>durée : 4 heures - coeff. : 3</i>) :	
- droit de l'Union européenne,	90
- droit social / droit du travail,	93
- droit administratif,	95
- droit civil / droit pénal.	98

Cette épreuve a pour objet d'apprécier les capacités d'analyse et de raisonnement des candidats à partir de situations ou problèmes concrets.

II. – PHASE D'ADMISSION

L'admission comprend les épreuves suivantes :

B. ÉPREUVE FACULTATIVE DE LANGUE VIVANTE

A. ÉPREUVES OBLIGATOIRES

Page

1. Épreuve écrite de droit parlementaire (*durée : 3 heures - coeff. : 3*). 100

2. Épreuve orale de langue vivante en anglais, allemand ou espagnol comportant la présentation et le commentaire d'un ou plusieurs textes écrits dans la langue choisie par le candidat. Cette présentation est suivie d'une conversation dans la langue (*préparation : 1 heure - durée de l'épreuve : 30 minutes, dont 10 minutes pour la présentation et le commentaire - coeff. : 2*). 101

3. Interrogation orale (*durée totale : 40 minutes - coeff. : 6*) comprenant : 111

- **un exposé** à partir d'un sujet choisi par le candidat parmi deux sujets tirés au sort. Outre les qualités de synthèse et la clarté de l'expression, le jury apprécie les capacités du candidat à construire une argumentation pertinente et à soutenir son opinion. Cet exposé est suivi de questions portant sur le sujet (*préparation : 1 heure - durée de l'exposé : 10 minutes maximum - durée des questions : 5 minutes maximum - coeff. : 3*),

- **un entretien** permettant au jury d'apprécier la personnalité, la motivation et l'adaptation au poste du candidat, le jury ayant à sa disposition une fiche de renseignements remplie par le candidat (*durée : 25 minutes - coeff. : 3*). Les fiches non remises au service des Ressources humaines à la date figurant dans la convocation des candidats aux épreuves d'admission ne seront pas communiquées aux membres du jury.

Il est précisé que l'entretien libre avec le jury succède immédiatement à l'exposé, sans aucune interruption.

B. ÉPREUVE FACULTATIVE DE LANGUE VIVANTE

112

Cette épreuve consiste en la traduction en français, sans dictionnaire, d'un texte écrit dans une des langues étrangères figurant dans la liste suivante (à l'exclusion de la langue retenue pour l'épreuve obligatoire) : anglais, allemand, espagnol ou italien. Cette traduction est suivie d'une conversation dans la langue choisie (*durée : 30 minutes – coeff. : 1 ; seuls les points au-dessus de la moyenne sont retenus*).

CONCOURS EXTERNE D'ADMINISTRATEUR 2019

ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ

**Composition portant sur la science politique et le droit
constitutionnel**

(durée : 4 heures - coeff. : 4)

Une Constitution est-elle faite pour durer ?

Nombre de page : 1.

➤ AUCUN DOCUMENT N'EST AUTORISÉ POUR CETTE ÉPREUVE ◀

CONCOURS EXTERNE D'ADMINISTRATEUR 2019

ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ

**Composition portant sur les problèmes politiques, internationaux,
économiques et sociaux du monde contemporain**

(durée : 5 heures - coeff. : 4)

**Le peuple a-t-il toujours raison ?
Réflexion sur notre histoire contemporaine.**

Nombre de page : 1.

➤ AUCUN DOCUMENT N'EST AUTORISÉ POUR CETTE ÉPREUVE ◀

CONCOURS EXTERNE D'ADMINISTRATEUR 2019

ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ

NOTE DE SYNTHÈSE

à partir d'un dossier se rapportant à des problèmes juridiques
(durée : 5 heures - coeff. : 4)

Vous êtes administrateur à l'Assemblée nationale. Il vous est demandé, à partir du dossier joint, de préparer une note sur le droit applicable en matière de lutte contre les discriminations entre les hommes et les femmes et sur les dispositifs institutionnels existant en la matière.

Nombre de pages : 80, page de garde incluse.

► AUCUN DOCUMENT N'EST AUTORISÉ POUR CETTE ÉPREUVE ◀

DOSSIER DOCUMENTAIRE

DOCUMENT 1	Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 (extrait)	4
DOCUMENT 2	Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 (extraits).....	4
DOCUMENT 3	Constitution du 4 octobre 1958 (extraits).....	5
DOCUMENT 4	Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (extrait)	6
DOCUMENT 5	Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (extrait).....	6
DOCUMENT 6	Protocole additionnel n° 12 à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (extraits).....	7
DOCUMENT 7	Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil 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 (extraits)	12
DOCUMENT 8	Cour européenne des droits de l'homme, n°13580/88, <i>Affaire Karlheinz Schmidt c. Allemagne</i> , 18 juillet 1994 (extraits)	28
DOCUMENT 9	Cour européenne de sauvegarde des droits de l'homme, n°61960/08, <i>Emel Boyrac c. Turquie</i> , 2 décembre 2014 (note d'information sur la jurisprudence de la Cour n°180).....	35
DOCUMENT 10	Cour de Justice des Communautés Européennes, Arrêt du 15 juin 1978, <i>Gabrielle Defrenne contre Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena</i>	37
DOCUMENT 11	Code du travail (extraits).....	42
DOCUMENT 12	Cour de cassation, Chambre sociale, arrêt du 16 novembre 2010 N° 09-42.956.....	43
DOCUMENT 13	Code pénal (extraits).....	47
DOCUMENT 14	Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (extraits).....	50
DOCUMENT 15	Conseil d'État, 3 juillet 1936, n°43239, 43240.....	52
DOCUMENT 16	Conseil d'État, 29 juillet 2002, n°141112.....	54
DOCUMENT 17	Conseil d'État, Assemblée, 27 mars 2015, n° 372426	57
DOCUMENT 18	Loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits (extraits)	63

DOCUMENT 19	Conseil constitutionnel. Décision n° 2011-626 DC du 29 mars 2011 (extraits).....	70
DOCUMENT 20	Défenseur des droits, Décision 2018-150 du 11 juin 2018 (résumé).....	73
DOCUMENT 21	Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté (extraits).....	74
DOCUMENT 22	« <i>Le principe d'égalité et le droit de la non-discrimination</i> », intervention de M. Jean-Marc Sauvé, vice-président du Conseil d'État, lors du Colloque organisé par le Défenseur des droits (5 octobre 2015)	75

DOCUMENT 1
Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 (extrait)

Article 3

La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme.

DOCUMENT 2
Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 (extraits)

Article 1^{er}

Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune.

(...)

Article 6

La loi est l'expression de la volonté générale. Tous les citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. Tous les citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents.

DOCUMENT 3
Constitution du 4 octobre 1958 (extraits)

Article 1^{er} (modifié par la loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008)

La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée.

La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.

(...)

Article 71-1 (créé par la loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008)

Le Défenseur des droits veille au respect des droits et libertés par les administrations de l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics, ainsi que par tout organisme investi d'une mission de service public, ou à l'égard duquel la loi organique lui attribue des compétences.

Il peut être saisi, dans les conditions prévues par la loi organique, par toute personne s'estimant lésée par le fonctionnement d'un service public ou d'un organisme visé au premier alinéa. Il peut se saisir d'office.

La loi organique définit les attributions et les modalités d'intervention du Défenseur des droits. Elle détermine les conditions dans lesquelles il peut être assisté par un collègue pour l'exercice de ses attributions.

Le Défenseur des droits est nommé par le Président de la République pour un mandat de six ans non renouvelable, après application de la procédure prévue au dernier alinéa de l'article 13. Ses fonctions sont incompatibles avec celles de membre du Gouvernement et de membre du Parlement. Les autres incompatibilités sont fixées par la loi organique.

Le Défenseur des droits rend compte de son activité au Président de la République et au Parlement.

DOCUMENT 4

Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (extrait)

Article 45

1. La libre circulation des travailleurs est assurée à l'intérieur de l'Union.
2. Elle implique l'abolition de toute discrimination, fondée sur la nationalité, entre les travailleurs des États membres, en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail.
3. Elle comporte le droit, sous réserve des limitations justifiées par des raisons d'ordre public, de sécurité publique et de santé publique :
 - a) de répondre à des emplois effectivement offerts,
 - b) de se déplacer à cet effet librement sur le territoire des États membres,
 - c) de séjourner dans un des États membres afin d'y exercer un emploi conformément aux dispositions législatives, réglementaires et administratives régissant l'emploi des travailleurs nationaux,
 - d) de demeurer, dans des conditions qui feront l'objet de règlements établis par la Commission, sur le territoire d'un État membre, après y avoir occupé un emploi.
4. Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux emplois dans l'administration publique.

DOCUMENT 5

Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (extrait)

Article 14 – Interdiction de discrimination

La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.

DOCUMENT 6

Protocole additionnel n° 12 à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (extraits)

Rome, 4.XI.2000

Les États membres du Conseil de l'Europe, signataires du présent Protocole,

Prenant en compte le principe fondamental selon lequel toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit à une égale protection de la loi ;

Résolus à prendre de nouvelles mesures pour promouvoir l'égalité de tous par la garantie collective d'une interdiction générale de discrimination par la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950 (ci- après dénommée « la Convention ») ;

Réaffirmant que le principe de non-discrimination n'empêche pas les Etats parties de prendre des mesures afin de promouvoir une égalité pleine et effective, à la condition qu'elles répondent à une justification objective et raisonnable,

Sont convenus de ce qui suit:

Article 1 – Interdiction générale de la discrimination

1 La jouissance de tout droit prévu par la loi doit être assurée, sans discrimination aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.

2 Nul ne peut faire l'objet d'une discrimination de la part d'une autorité publique quelle qu'elle soit fondée notamment sur les motifs mentionnés au paragraphe 1.

Article 2 – Application territoriale

1 Tout État peut, au moment de la signature ou au moment du dépôt de son instrument de ratification, d'acceptation ou d'approbation, désigner le ou les territoires auxquels s'appliquera le présent Protocole.

2 Tout État peut, à tout autre moment par la suite, par une déclaration adressée au Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, étendre l'application du présent Protocole à tout autre territoire désigné dans la déclaration. Le Protocole entrera en vigueur à l'égard de ce territoire le premier jour du mois qui suit l'expiration d'une période de trois mois après la date de réception de la déclaration par le Secrétaire Général.

3 Toute déclaration faite en vertu des deux paragraphes précédents pourra être retirée ou modifiée, en ce qui concerne tout territoire désigné dans cette déclaration, par notification adressée au Secrétaire Général du Conseil de l'Europe. Le retrait ou la modification prendra effet le premier jour du mois qui suit l'expiration d'une période de trois mois après la date de réception de la notification par le Secrétaire Général.

4 Une déclaration faite conformément au présent article sera considérée comme ayant été faite conformément au paragraphe 1 de l'article 56 de la Convention.

5 Tout Etat ayant fait une déclaration conformément au paragraphe 1 ou 2 du présent article peut, à tout moment par la suite, déclarer relativement à un ou plusieurs des territoires visés dans cette déclaration qu'il accepte la compétence de la Cour pour connaître des requêtes de personnes physiques, d'organisations non gouvernementales ou de groupes de particuliers, comme le prévoit l'article 34 de la Convention, au titre de l'article 1 du présent Protocole.

Article 3 – Relations avec la Convention

Les États parties considèrent les articles 1 et 2 du présent Protocole comme des articles additionnels à la Convention et toutes les dispositions de la Convention s'appliquent en conséquence.

Article 4 – Signature et ratification

Le présent Protocole est ouvert à la signature des États membres du Conseil de l'Europe qui ont signé la Convention. Il sera soumis à ratification, acceptation ou approbation. Un État membre du Conseil de l'Europe ne peut ratifier, accepter ou approuver le présent Protocole sans avoir simultanément ou antérieurement ratifié la Convention. Les instruments de ratification, d'acceptation ou d'approbation seront déposés près le Secrétaire Général du Conseil de l'Europe.

Article 5 – Entrée en vigueur

1 Le présent Protocole entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit l'expiration d'une période de trois mois après la date à laquelle dix États membres du Conseil de l'Europe auront exprimé leur consentement à être liés par le présent Protocole conformément aux dispositions de son article 4.

2 Pour tout État membre qui exprimera ultérieurement son consentement à être lié par le présent Protocole, celui-ci entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit l'expiration d'une période de trois mois après la date du dépôt de l'instrument de ratification, d'acceptation ou d'approbation.

(...)

État des signatures et ratifications

Protocole n° 12 à la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales

Situation au 30/11/2018

Titre Protocole n° 12 à la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales

Référence STE n°177

Ouverture du traité Rome, 04/11/2000 - Traité ouvert à la signature des Etats membres signataires du Traité STE 5

Entrée en vigueur 01/04/2005 - 10 Ratifications.

(...)

	Signature	Ratification	Entrée en vigueur	Notes	R.	D.	A.	T.	C.	O.
Albanie	26/05/2003	26/11/2004	01/04/2005							
Allemagne	04/11/2000									
Andorre	31/05/2007	06/05/2008	01/09/2008							
Arménie	18/06/2004	17/12/2004	01/04/2005							
Autriche	04/11/2000									
Azerbaïdjan	12/11/2003									
Belgique	04/11/2000									
Bosnie-Herzégovine	24/04/2002	29/07/2003	01/04/2005							
Bulgarie										
Chypre	04/11/2000	30/04/2002	01/04/2005							
Croatie	06/03/2002	03/02/2003	01/04/2005							
Danemark										
Espagne	04/10/2005	13/02/2008	01/06/2008							
Estonie	04/11/2000									
Fédération de Russie	04/11/2000									
Finlande	04/11/2000	17/12/2004	01/04/2005							
France										
Géorgie	04/11/2000	15/06/2001	01/04/2005			D.				
Grèce	04/11/2000									

	Signature	Ratification	Entrée en vigueur	Notes	R.	D.	A.	T.	C.	O.
Hongrie	04/11/2000									
Irlande	04/11/2000									
Islande	04/11/2000									
Italie	04/11/2000									
Lettonie	04/11/2000									
L'ex-République yougoslave de Macédoine	04/11/2000	13/07/2004	01/04/2005							
Liechtenstein	04/11/2000									
Lituanie										
Luxembourg	04/11/2000	21/03/2006	01/07/2006							
Malte	08/12/2015	08/12/2015	01/04/2016							
Monaco										
Monténégro	03/04/2003	03/03/2004	06/06/2006	56						
Norvège	15/01/2003									
Pays-Bas	04/11/2000	28/07/2004	01/04/2005					T.		
Pologne										
Portugal	04/11/2000	16/01/2017	01/05/2017							
République de Moldova	04/11/2000									
République slovaque	04/11/2000									
République tchèque	04/11/2000									
Roumanie	04/11/2000	17/07/2006	01/11/2006							
Royaume-Uni										
Saint-Marin	04/11/2000	25/04/2003	01/04/2005							
Serbie	03/04/2003	03/03/2004	01/04/2005	56						
Slovénie	07/03/2001	07/07/2010	01/11/2010							
Suède										
Suisse										
Turquie	18/04/2001									
Ukraine	04/11/2000	27/03/2006	01/07/2006							

Nombre total de signatures non suivies de ratifications 18

Nombre total de ratifications/adhésions 20

Notes

(56) Dates de signature et de ratification par l'union d'état de Serbie-Monténégro.

a: Adhésion s: Signature sans réserve de ratification su: Succession r: Signature "ad referendum".
R.: Réserves D.: Déclarations, Dénonciations, Dérogations A.: Autorités T.: Application territoriale
C.: Communication O.: Objection.

DOCUMENT 7

Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil 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 (extraits)

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 141, paragraphe 3,

vu la proposition de la Commission,

vu l'avis du Comité économique et social européen,

statuant conformément à la procédure visée à l'article 251 du traité,

considérant ce qui suit :

- (1) La directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 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 et la directive 86/378/CEE du Conseil du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale ont été grandement modifiées. La directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins et la directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe contiennent également des dispositions ayant pour objet la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Étant donné que de nouvelles modifications sont apportées à ces directives, il convient, dans un souci de clarté, que les dispositions en question fassent l'objet d'une refonte, et que soient rassemblées en un seul texte les principales dispositions existant dans ce domaine ainsi que certains éléments nouveaux découlant de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes (ci-après dénommée «Cour de justice»).
- (2) L'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental du droit communautaire en vertu de l'article 2 et de l'article 3, paragraphe 2, du traité, et la jurisprudence de la Cour de justice. Selon lesdits articles du traité, l'égalité entre les hommes et les femmes constitue une « mission » et un objectif de la Communauté et elle a l'obligation positive de la promouvoir dans toutes ses actions.
- (3) La Cour de justice a considéré que le champ d'application du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes ne saurait être réduit aux seules discriminations fondées sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe. Eu égard à son objet et à la nature des droits qu'il tend à sauvegarder, ce principe s'applique également aux discriminations qui trouvent leur origine dans le changement de sexe d'une personne.
- (4) L'article 141, paragraphe 3, du traité fournit désormais une base juridique spécifique pour l'adoption de mesures communautaires visant à garantir l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur.
- (5) Les articles 21 et 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne interdisent également toute discrimination fondée sur le sexe et consacrent le droit à l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.

- (6) Le harcèlement et le harcèlement sexuel sont contraires au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et constituent une discrimination fondée sur le sexe aux fins de la présente directive. Ces formes de discrimination se manifestent non seulement sur le lieu de travail, mais également à l'occasion de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles. Il convient donc que ces formes de discrimination soient interdites et fassent l'objet de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives.
- (7) Dans ce contexte, il convient d'encourager les employeurs et les personnes responsables de la formation professionnelle à prendre des mesures pour lutter contre toutes les formes de discrimination fondée sur le sexe et, notamment, à prendre des mesures préventives contre le harcèlement et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, et dans l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles conformément au droit national et aux pratiques nationales.
- (8) Le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur, énoncé par l'article 141 du traité et confirmé par la jurisprudence constante de la Cour de justice, constitue un aspect important du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et une partie essentielle et indispensable de l'acquis communautaire, y compris la jurisprudence de la Cour concernant la discrimination fondée sur le sexe. Il convient donc de prendre des dispositions supplémentaires pour sa mise en œuvre.
- (9) Conformément à une jurisprudence constante de la Cour de justice, pour apprécier si les travailleurs exercent un même travail ou un travail de valeur égale, il convient de rechercher si, compte tenu d'un ensemble de facteurs, tels que la nature du travail, les conditions de formation et les conditions de travail, ces travailleurs peuvent être considérés comme se trouvant dans une situation comparable.
- (10) La Cour de justice a établi que, dans certaines conditions, le principe de l'égalité de rémunération ne se limite pas aux situations dans lesquelles les hommes et les femmes travaillent pour le même employeur.
- (11) Les États membres devraient, en collaboration avec les partenaires sociaux, continuer de lutter contre le problème persistant de l'écart de rémunération lié au sexe et de la ségrégation entre sexes, qui est et reste marquée sur le marché du travail, au moyen notamment de réglementations souples en matière de durée du temps de travail qui permettent tant à l'homme qu'à la femme de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. Cela pourrait aussi inclure des réglementations appropriées en matière de congé parental, qui pourraient être revendiquées par l'un et l'autre parent, ainsi que la mise en place d'infrastructures accessibles et abordables en matière d'accueil des enfants et de soins aux personnes dépendantes.
- (12) Il convient d'adopter des mesures spécifiques pour garantir la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement dans les régimes professionnels de sécurité sociale et pour en préciser la portée.
- (13) Par son arrêt du 17 mai 1990 dans l'affaire C-262/88, la Cour de justice a décidé que toutes les formes de pensions professionnelles constituaient un élément de rémunération au sens de l'article 141 du traité.
- (14) Bien que la notion de rémunération au sens de l'article 141 du traité n'inclue pas les prestations de sécurité sociale, il est désormais clairement établi qu'un régime de pension pour fonctionnaires entre dans le champ d'application du principe de l'égalité de rémunération si les prestations payables en vertu du régime sont versées au travailleur en raison de sa relation de travail avec l'employeur public, nonobstant le fait que ce régime fasse partie d'un régime légal

général. Conformément aux arrêts rendus par la Cour de justice dans l'affaire C-7/93 et dans l'affaire C-351/00, cette condition est satisfaite si le régime de pension concerne une catégorie particulière de travailleurs et si les prestations sont directement fonction du temps de service accompli et calculées sur la base du dernier traitement du fonctionnaire. Par souci de clarté, il convient donc de prendre des dispositions particulières à cet effet.

- (15) La Cour de justice a confirmé que, si les cotisations des travailleurs salariés masculins et féminins à un régime de retraite qui consiste à garantir une prestation finale définie sont couvertes par l'article 141 du traité, toute inégalité au niveau des cotisations patronales versées dans le cadre des régimes à prestations définies financées par capitalisation, en raison de l'utilisation des facteurs actuariels différents selon le sexe, ne saurait être appréciée au regard de cette même disposition.
- (16) À titre d'exemple, dans le cas des régimes de retraite garantissant une prestation finale définie, certains éléments, tels que la capitalisation d'une partie de la pension périodique, le transfert de droits à pension, la pension de réversion payable à un ayant droit en contrepartie de l'abandon d'une fraction de la pension annuelle ou la pension réduite lorsque le travailleur choisit de prendre une retraite anticipée, peuvent être inégaux lorsque l'inégalité des montants résulte de l'incidence de l'utilisation de facteurs actuariels différents selon le sexe au moment où le financement du régime est mis en œuvre.
- (17) Il est bien établi que des prestations payables en vertu d'un régime professionnel de sécurité sociale ne doivent pas être considérées comme rémunération dès lors qu'elles peuvent être attribuées aux périodes d'emploi antérieures au 17 mai 1990, exception faite pour les travailleurs ou leurs ayants droit qui ont, avant cette date, engagé une action en justice ou introduit une réclamation équivalente selon le droit national applicable. Il est donc nécessaire de limiter en conséquence la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement.
- (18) La Cour de justice a constamment dit pour droit que le protocole Barber n'a aucune incidence sur le droit à l'affiliation à un régime de pensions professionnel, et que la limitation des effets dans le temps de l'arrêt du 17 mai 1990 dans l'affaire C-262/88 ne s'applique pas au droit à l'affiliation à un régime de pensions professionnel. La Cour de justice a également dit pour droit que les règles nationales relatives aux délais de recours de droit interne sont opposables aux travailleurs qui font valoir leur droit à l'affiliation à un régime de pensions professionnel, à condition qu'elles ne soient pas moins favorables pour ce type de recours que pour les recours similaires de nature interne et qu'elles ne rendent pas impossible en pratique l'exercice des droits conférés par la législation communautaire. En outre, la Cour de justice a indiqué que le fait, pour un travailleur, de pouvoir prétendre à l'affiliation rétroactive à un régime de pensions professionnel ne lui permet pas de se soustraire au paiement des cotisations afférentes à la période d'affiliation concernée.
- (19) Garantir un accès égal à l'emploi et à la formation professionnelle y menant est essentiel à l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail. Par conséquent, toute exception à ce principe devrait être limitée aux activités professionnelles qui nécessitent l'emploi d'une personne d'un sexe donné, en raison de leur nature ou du contexte dans lequel elles sont exercées, pour autant que l'objectif soit légitime et conforme au principe de proportionnalité.
- (20) La présente directive ne fait pas obstacle à la liberté d'association, y compris le droit de créer un syndicat avec d'autres ou d'adhérer à un syndicat pour défendre ses propres intérêts. Au nombre des mesures visées au sens de l'article 141, paragraphe 4, du traité, peuvent figurer l'adhésion à une organisation ou à un syndicat, ou la poursuite d'activités en leur sein, lorsqu'ils ont pour objectif principal de promouvoir, dans la pratique, le principe de l'égalité de traitement entre

hommes et femmes.

- (21) L'interdiction de toute discrimination devrait être sans préjudice du maintien ou de l'adoption de mesures visant à prévenir ou à compenser les désavantages subis par un groupe de personnes d'un même sexe. Ces mesures autorisent l'existence d'organisations de personnes d'un même sexe, lorsqu'elles ont pour objectif principal de défendre les besoins particuliers de ces personnes et de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.
- (22) Conformément à l'article 141, paragraphe 4, du traité, pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas les États membres de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou à compenser des désavantages dans la carrière professionnelle. Étant donné la situation actuelle et compte tenu de la déclaration n° 28 annexée au traité d'Amsterdam, les États membres devraient viser avant tout à améliorer la situation des femmes dans la vie professionnelle.
- (23) Il ressort clairement de la jurisprudence de la Cour de justice qu'un traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité infligé à une femme constitue une discrimination directe fondée sur le sexe. Un tel traitement devrait donc expressément être couvert par la présente directive.
- (24) La Cour de justice a systématiquement reconnu qu'il était légitime, au regard du principe de l'égalité de traitement, de protéger une femme en raison de sa condition biologique pendant la grossesse et la maternité, de même que de prévoir des mesures de protection de la maternité comme moyen de parvenir à une réelle égalité entre les sexes. La présente directive devrait donc s'entendre sans préjudice de la directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 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. Par ailleurs, la présente directive devrait s'entendre sans préjudice de la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et l'ETUC.
- (25) Pour des raisons de clarté, il convient également de prendre des dispositions expresses concernant la protection des droits, en matière d'emploi, des femmes en congé de maternité, en particulier leur droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent, de ne faire l'objet d'aucun préjudice en ce qui concerne leurs conditions à la suite d'un tel congé et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail auxquelles elles auraient eu droit durant leur absence.
- (26) Dans la résolution du Conseil et des ministres de l'emploi et de la politique sociale, réunis au sein du Conseil du 29 juin 2000, relative à la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie professionnelle et à la vie familiale, les États membres ont été encouragés à étudier la possibilité, pour leur ordre juridique respectif, de reconnaître aux hommes qui travaillent un droit individuel et non transmissible au congé de paternité, tout en conservant les droits relatifs à leur emploi.
- (27) Dans les mêmes conditions, les États membres peuvent reconnaître aux hommes et aux femmes un droit individuel et non transmissible à un congé à la suite de l'adoption d'un enfant. Il appartient aux États membres de décider d'accorder ou non ce droit au congé de paternité et/ou d'adoption ainsi que de déterminer les conditions, autres que le licenciement et la reprise du travail, qui ne relèvent pas du champ d'application de la présente directive.
- (28) La mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement impose l'établissement de procédures appropriées par les États membres.

- (29) La mise en place de procédures judiciaires ou administratives adéquates pour faire respecter les obligations imposées par la présente directive est essentielle à la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement.
- (30) L'adoption de règles relatives à la charge de la preuve joue un rôle important en ce qui concerne la possibilité de mettre effectivement en œuvre le principe de l'égalité de traitement. Comme la Cour de justice l'a affirmé, il convient donc de prendre des dispositions de telle sorte que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse dès qu'il existe une apparence de discrimination, sauf pour les procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance nationale compétente. Il y a toutefois lieu de préciser que l'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte demeure de la compétence de l'instance nationale concernée, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales. En outre, il revient aux États membres de prévoir, quel que soit le stade de la procédure, un régime probatoire plus favorable à la partie demanderesse.
- (31) En vue d'améliorer le niveau de protection assuré par la présente directive, les associations, les organisations et les autres entités juridiques devraient aussi être habilitées à engager une procédure, selon des modalités fixées par les États membres, au nom ou à l'appui d'un demandeur, sans préjudice des règles de procédure nationales relatives à la représentation et à la défense.
- (32) En raison de la nature fondamentale du droit à une protection juridique effective, il convient de veiller à ce que les travailleurs continuent à bénéficier d'une telle protection même après la cessation de la relation donnant lieu à une violation présumée du principe de l'égalité de traitement. Un travailleur défendant une personne protégée par la présente directive ou témoignant en sa faveur devrait avoir droit à la même protection.
- (33) Il a été clairement établi par la Cour de justice que, pour être effectif, le principe de l'égalité de traitement suppose que la réparation accordée en cas de violation soit suffisante au regard du préjudice subi. Il convient donc d'exclure la fixation de tout plafond maximal a priori pour un tel dédommagement sauf lorsque l'employeur peut prouver que le seul dommage subi par un demandeur comme à la suite d'une discrimination au sens de la présente directive est le refus de prendre en considération sa demande d'emploi.
- (34) Afin de renforcer la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement, les États membres devraient encourager le dialogue entre les partenaires sociaux et, dans le cadre de la pratique nationale, avec les organisations non gouvernementales.
- (35) Les États membres devraient mettre en place des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives applicables en cas de non-respect des obligations découlant de la présente directive.
- (36) Étant donné que les objectifs de la présente directive ne peuvent être réalisés de manière suffisante par les États membres et peuvent donc être mieux réalisés au niveau communautaire, la Communauté peut adopter des mesures conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs.
- (37) Afin de mieux comprendre la différence de traitement entre les hommes et les femmes en matière de travail et d'emploi, il convient de continuer à développer et à analyser des statistiques comparables, ventilées par sexe, et de les rendre accessibles aux niveaux appropriés.
- (38) L'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de travail et d'emploi ne peut pas se limiter à des mesures législatives. L'Union européenne et les États membres devraient au

contraire continuer à encourager le processus de sensibilisation au problème de la discrimination salariale ainsi qu'un changement des mentalités dans l'opinion publique, et en associant dans toute la mesure du possible toutes les parties concernées, au niveau public et au niveau privé. Le dialogue entre les partenaires sociaux pourrait apporter une contribution importante à ce processus.

(39) L'obligation de transposer la présente directive en droit national devrait être limitée aux dispositions qui constituent une modification de fond par rapport aux directives précédentes. L'obligation de transposer les dispositions inchangées résulte des directives précédentes.

(40) La présente directive ne devrait pas porter atteinte aux obligations des États membres concernant les délais de transposition en droit national et d'application des directives indiqués à l'annexe I, partie B.

(41) Conformément au point 34 de l'accord interinstitutionnel « Mieux légiférer » ⁽¹⁵⁾, les États membres sont encouragés à établir, pour eux-mêmes et dans l'intérêt de la Communauté, leurs propres tableaux, qui illustrent, dans la mesure du possible, la concordance entre la présente directive et les mesures de transposition et à les rendre publics,

ONT ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE :

TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

Objet

La présente directive vise à garantir 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.

À cette fin, elle contient des dispositions destinées à mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne :

- a) l'accès à l'emploi, y compris la promotion, et à la formation professionnelle ;
- b) les conditions de travail, y compris les rémunérations ;
- c) les régimes professionnels de sécurité sociale.

Elle comprend également des dispositions visant à faire en sorte que la mise en œuvre de ce principe soit rendue plus effective par l'établissement de procédures appropriées.

Article 2

Définitions

1. Aux fins de la présente directive, on entend par:

- a) « discrimination directe » : la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ;
- b) « discrimination indirecte » : la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires ;
- c) « harcèlement » : la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- d) « harcèlement sexuel » : la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- e) « rémunération » : le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimal et tout autre avantage, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier ;
- f) « régimes professionnels de sécurité sociale » : les régimes non régis par la directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale qui ont pour objet de fournir aux travailleurs, salariés ou indépendants, groupés dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupement d'entreprises, d'une branche économique ou d'un secteur professionnel ou interprofessionnel, des prestations destinées à compléter les prestations des régimes légaux de sécurité sociale ou à s'y substituer, que l'affiliation à ces régimes soit obligatoire ou facultative.

2. Aux fins de la présente directive, la discrimination inclut :

- a) le harcèlement et le harcèlement sexuel, ainsi que tout traitement moins favorable reposant sur le rejet de tels comportements par la personne concernée ou sa soumission à ceux-ci ;
- b) l'injonction de pratiquer à l'encontre de personnes une discrimination fondée sur le sexe ;
- c) tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité au sens de la directive 92/85/CEE.

Article 3

Mesures positives

Les États membres peuvent maintenir ou adopter des mesures au sens de l'article 141, paragraphe 4, du traité, pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle.

TITRE II - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

CHAPITRE 1

Égalité de rémunération

Article 4

Interdiction de toute discrimination

Pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération.

En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système est fondé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et est établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe.

CHAPITRE 2

Égalité de traitement dans les régimes professionnels de sécurité sociale

Article 5

Interdiction de toute discrimination

Sans préjudice de l'article 4, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est proscrite dans les régimes professionnels de sécurité sociale, en particulier en ce qui concerne :

- a) le champ d'application de tels régimes et les conditions d'accès à de tels régimes ;
- b) l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations ;
- c) le calcul des prestations, y compris les majorations dues au titre du conjoint et pour personne à charge, et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations.

Article 6

Champ d'application personnel

Le présent chapitre s'applique à la population active, y compris les travailleurs indépendants, les travailleurs dont l'activité est interrompue par une maladie, une maternité, un accident ou un chômage involontaire, et les personnes à la recherche d'un emploi, ainsi qu'aux travailleurs retraités et aux travailleurs invalides, et aux ayants droit de ces travailleurs, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

Article 7

Champ d'application matériel

1. Le présent chapitre s'applique :

- a) aux régimes professionnels de sécurité sociale qui assurent une protection contre les risques suivants :
 - i) maladie,
 - ii) invalidité,
 - iii) vieillesse, y compris dans le cas de retraites anticipées,
 - iv) accident du travail et maladie professionnelle,
 - v) chômage ;

b)aux régimes professionnels de sécurité sociale qui prévoient d'autres prestations sociales, en nature ou en espèces, et notamment des prestations de survivants et des prestations familiales, si ces prestations constituent des avantages payés par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

2. Le présent chapitre s'applique également aux régimes de pension destinés à une catégorie particulière de travailleurs, comme celle des fonctionnaires, si les prestations payables en vertu du régime sont versées en raison de la relation de travail avec l'employeur public. Le fait qu'un tel régime fasse partie d'un régime légal général est sans préjudice de la disposition précédente.

Article 8

Exclusions du champ d'application matériel

1. Le présent chapitre ne s'applique pas :

- a) aux contrats individuels des travailleurs indépendants ;
- b) aux régimes à membre unique des travailleurs indépendants ;
- c) dans le cas des travailleurs, aux contrats d'assurance auxquels l'employeur n'est pas partie ;
- d) aux dispositions facultatives des régimes professionnels de sécurité sociale qui sont offertes individuellement aux participants en vue de leur garantir :
 - i) soit des prestations complémentaires,
 - ii) soit le choix de la date à laquelle les prestations normales des travailleurs indépendants prennent cours ou le choix entre plusieurs prestations ;
- e) aux régimes professionnels de sécurité sociale, dans la mesure où les prestations qu'ils fournissent sont financées par des cotisations volontaires des travailleurs.

2. Les dispositions du présent chapitre ne s'opposent pas à ce qu'un employeur accorde à des personnes qui ont atteint l'âge de la retraite pour l'octroi d'une pension en vertu d'un régime professionnel de sécurité sociale, mais qui n'ont pas encore atteint l'âge de la retraite pour l'octroi d'une pension de retraite légale, un complément de pension visant à égaliser ou à rapprocher le montant des prestations globales par rapport aux personnes de l'autre sexe dans la même situation qui ont déjà atteint l'âge de la retraite légale, jusqu'à ce que les bénéficiaires du complément atteignent l'âge de la retraite légale.

Article 9

Exemples de discrimination

1. Sont à classer au nombre des dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement celles qui se fondent sur le sexe, soit directement, soit indirectement, pour :

- a) définir les personnes admises à participer à un régime professionnel de sécurité sociale ;
- b) fixer le caractère obligatoire ou facultatif de la participation à un régime professionnel de sécurité sociale ;
- c) établir des règles différentes en ce qui concerne l'âge d'entrée dans le régime ou en ce qui

concerne la durée minimale d'emploi ou d'affiliation au régime pour l'obtention des prestations ;

- d) prévoir des règles différentes, sauf dans la mesure prévue aux points h) et j), pour le remboursement des cotisations quand le travailleur quitte le régime sans avoir rempli les conditions qui lui garantissent un droit différé aux prestations à long terme ;
- e) fixer des conditions différentes d'octroi des prestations ou réserver celles-ci aux travailleurs de l'un des deux sexes ;
- f) imposer des âges différents de retraite ;
- g) interrompre le maintien ou l'acquisition de droits pendant les périodes de congé de maternité ou de congé pour raisons familiales, légalement ou conventionnellement prescrits et rémunérés par l'employeur ;
- h) fixer des niveaux différents pour les prestations, sauf dans la mesure nécessaire pour tenir compte d'éléments de calcul actuariel qui sont différents pour les deux sexes dans le cas de régimes à cotisations définies ; dans le cas de régimes à prestations définies, financées par capitalisation, certains éléments peuvent être inégaux dans la mesure où l'inégalité des montants est due aux conséquences de l'utilisation de facteurs actuariels différents selon le sexe lors de la mise en œuvre du financement du régime ;
- i) fixer des niveaux différents pour les cotisations des travailleurs ;
- j) fixer des niveaux différents pour les cotisations des employeurs, sauf :
 - i) dans le cas de régimes à cotisations définies, si le but est d'égaliser ou de rapprocher les montants des prestations de pension fondées sur ces cotisations,
 - ii) dans le cas de régimes à prestations définies, financées par capitalisation lorsque les cotisations patronales sont destinées à compléter l'assiette financière indispensable pour couvrir le coût de ces prestations définies ;
- k) prévoir des normes différentes ou des normes applicables seulement aux travailleurs d'un sexe déterminé, sauf dans la mesure prévue aux points h) et j), en ce qui concerne la garantie ou le maintien du droit à des prestations différées quand le travailleur quitte le régime.

2. Quand l'octroi de prestations relevant du présent chapitre est laissé à la discrétion des organes de gestion du régime, ceux-ci respectent le principe de l'égalité de traitement.

(...)

Article 13

Système souple de fixation de l'âge de la retraite

Si les hommes et les femmes demandent à bénéficier, dans les mêmes conditions, d'un système souple en ce qui concerne l'âge de la retraite, cette disposition n'est pas considérée comme incompatible avec le présent chapitre.

CHAPITRE 3

Égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail

Article 14

Interdiction de toute discrimination

1. Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est proscrite dans les secteurs public ou privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne :
 - a) les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion ;
 - b) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique du travail ;
 - c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement ainsi que la rémunération, comme le prévoit l'article 141 du traité ;
 - d) l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisation.
2. Les États membres peuvent prévoir, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris la formation qui y donne accès, qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature des activités professionnelles particulières concernées ou du cadre dans lequel elles se déroulent, une telle caractéristique constitue une exigence professionnelle véritable et déterminante, pour autant que son objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Article 15

Retour de congé de maternité

Une femme en congé de maternité a le droit, au terme de ce congé, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence.

Article 16

Congé de paternité ou d'adoption

La présente directive est aussi sans préjudice de la faculté dont disposent les États membres de reconnaître des droits distincts au congé de paternité et/ou d'adoption. Les États membres qui reconnaissent de tels droits prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs et travailleuses du licenciement résultant de l'exercice de ces droits et pour veiller à ce que, à l'issue de ce congé, ils aient le droit de retrouver leur emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne leur soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle ils auraient eu droit durant leur absence.

TITRE III - DISPOSITIONS HORIZONTALES

CHAPITRE 1

Voies de recours et application du droit

Section 1

Voies de recours

Article 17

Défense des droits

1. Les États membres veillent à ce que, après un recours éventuel à d'autres instances compétentes, y compris, lorsqu'ils l'estiment approprié, à des procédures de conciliation, des procédures judiciaires visant à faire respecter les obligations découlant de la présente directive soient accessibles à toutes les personnes qui s'estiment lésées par la non-application à leur égard du principe de l'égalité de traitement, même après que les relations dans lesquelles la discrimination est présumée s'être produite ont cessé.
2. Les États membres veillent à ce que les associations, les organisations ou les autres entités juridiques qui ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime à veiller à ce que les dispositions de la présente directive soient respectées puissent, au nom ou à l'appui du plaignant, avec son approbation, engager toute procédure judiciaire et/ou administrative prévue pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive.
3. Les paragraphes 1 et 2 s'entendent sans préjudice des règles nationales relatives aux délais impartis pour former un recours en ce qui concerne le principe de l'égalité de traitement.

Article 18

Indemnisation ou réparation

Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour veiller à ce que le préjudice subi par une personne lésée du fait d'une discrimination fondée sur le sexe soit effectivement réparé ou indemnisé selon des modalités qu'ils fixent, de manière dissuasive et proportionnée par rapport au dommage subi. Une telle compensation ou réparation ne peut être a priori limitée par un plafond maximal, sauf dans les cas où l'employeur peut prouver que le seul dommage subi par un demandeur comme à la suite d'une discrimination au sens de la présente directive est le refus de prendre en considération sa demande d'emploi.

Section 2

Charge de la preuve

Article 19

Charge de la preuve

1. Les États membres, conformément à leur système judiciaire, prennent les mesures nécessaires afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

2. Le paragraphe 1 n'empêche pas les États membres d'imposer un régime probatoire plus favorable à la partie demanderesse.
3. Les États membres peuvent ne pas appliquer le paragraphe 1 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance compétente.
4. Les paragraphes 1, 2 et 3 s'appliquent également:
 - a) aux situations couvertes par l'article 141 du traité et, dans la mesure où il y a discrimination fondée sur le sexe, par les directives 92/85/CEE et 96/34/CE ;
 - b) dans le cadre de toute procédure civile ou administrative concernant le secteur public ou le secteur privé qui prévoit les recours selon le droit national en application des dispositions visées au point a), à l'exception des procédures gracieuses de nature volontaire ou prévues par le droit national.
5. Le présent article ne s'applique pas aux procédures pénales, sauf si les États membres en disposent autrement.

CHAPITRE 2

Promotion de l'égalité de traitement — Dialogue

Article 20

Organismes pour l'égalité de traitement

1. Les États membres désignent un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe et prennent les dispositions nécessaires. Ces organismes peuvent faire partie d'organes chargés de défendre à l'échelon national les droits de l'homme ou de protéger les droits des personnes.
 2. Les États membres veillent à ce que ces organismes aient pour compétence :
 - a) sans préjudice du droit des victimes et des associations, organisations et autres entités juridiques visées à l'article 17, paragraphe 2, d'apporter aux personnes victimes d'une discrimination une aide indépendante pour engager une procédure pour discrimination ;
 - b) de procéder à des études indépendantes concernant les discriminations ;
 - c) de publier des rapports indépendants et de formuler des recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations ;
 - d) au niveau approprié, d'échanger les informations disponibles avec des organismes européens homologues, tels qu'un Institut européen de l'égalité des sexes.
- (...)

CHAPITRE 3 -Dispositions horizontales à caractère général

Article 23

Conformité

Les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour que :

- a) soient supprimées toutes dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement ;

b)soient ou puissent être déclarées nulles et non avenues ou soient modifiées les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les contrats individuels ou les conventions collectives, dans les règlements intérieurs des entreprises ou dans les règles régissant les professions indépendantes et les organisations de travailleurs et d'employeurs ou encore dans tout autre type d'accord ;

c)les régimes professionnels de sécurité sociale contenant de telles dispositions ne puissent faire l'objet de mesures administratives d'approbation ou d'extension.

Article 24

Protection contre les rétorsions

Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires prévues par la législation et/ou les pratiques nationales, pour protéger les travailleurs, y compris leurs représentants, contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

Article 25

Sanctions

Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées conformément à la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour assurer l'application de ces sanctions. Les sanctions, qui peuvent comprendre le versement d'indemnités à la victime, doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. Les États membres notifient les dispositions pertinentes à la Commission au plus tard le 5 octobre 2005 et toute modification ultérieure les concernant dans les meilleurs délais.

Article 26

Prévention de toute discrimination

Les États membres encouragent, dans le cadre de leurs législation, conventions collectives ou pratiques nationales, les employeurs et les personnes responsables de l'accès à la formation professionnelle à prendre des mesures efficaces pour empêcher toute forme de discrimination fondée sur le sexe et, en particulier, le harcèlement et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles.

Article 27

Prescriptions minimales

1. Les États membres peuvent adopter ou maintenir des dispositions plus favorables à la protection du principe de l'égalité de traitement que celles qui sont prévues dans la présente directive.
2. La mise en œuvre de la présente directive ne constitue en aucun cas un motif suffisant pour justifier une réduction du niveau de protection des travailleurs dans les domaines couverts par celle-ci, sans préjudice du droit des États membres d'adopter, eu égard à l'évolution de la situation, des dispositions législatives, réglementaires ou administratives différentes de celles qui existent au moment de la notification de la présente directive, pour autant que les dispositions de la présente directive soient respectées.

Article 28

Lien avec les dispositions communautaires ou nationales

1. La présente directive ne fait pas obstacle aux dispositions relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité.
2. La présente directive s'entend sans préjudice des dispositions des directives 96/34/CE et 92/85/CEE.

Article 29

Intégration dans les différentes politiques des questions d'égalité entre les hommes et les femmes

Les États membres tiennent activement compte de l'objectif de l'égalité entre hommes et femmes lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des dispositions législatives, réglementaires et administratives, ainsi que des politiques et activités dans les domaines visés par la présente directive.

Article 30

Diffusion de l'information

Les États membres veillent à ce que les mesures prises en application de la présente directive, ainsi que les dispositions déjà en vigueur en la matière, soient portées à la connaissance de toute personne concernée, sous toute forme appropriée, et, le cas échéant, sur le lieu de travail.

TITRE IV - DISPOSITIONS FINALES

Article 31

Rapports

1. Au plus tard le 15 février 2011, les États membres communiquent à la Commission toutes les informations nécessaires à l'établissement par la Commission d'un rapport au Parlement européen et au Conseil sur l'application de la présente directive.
2. Sans préjudice du paragraphe 1, les États membres communiquent à la Commission, tous les quatre ans, le texte des mesures adoptées en application de l'article 141, paragraphe 4, du traité, ainsi que des rapports sur ces mesures et leur mise en œuvre. Sur la base de ces informations, la Commission adopte et publie, tous les quatre ans, un rapport établissant une évaluation comparative de ces mesures à la lumière de la déclaration n° 28 annexée à l'acte final du traité d'Amsterdam.
3. Les États membres procèdent à un examen des activités professionnelles visées à l'article 14, paragraphe 2, afin d'apprécier, compte tenu de l'évolution sociale, s'il est justifié de maintenir les exclusions concernées. Ils communiquent périodiquement, et au moins tous les huit ans, le résultat de cet examen à la Commission.

(...)

Article 33

Mise en œuvre

Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 15 août 2008 ou

veillent, d'ici à cette date, à ce que les partenaires sociaux introduisent les dispositions requises par voie d'accord. Si des difficultés particulières le justifient, les États membres peuvent disposer d'un an de plus pour se conformer à la présente directive. Les États membres prennent toutes les mesures nécessaires leur permettant d'être en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive. Ils communiquent immédiatement à la Commission le texte de ces mesures.

Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Elles contiennent également une mention précisant que les références faites, dans les dispositions législatives, réglementaires et administratives en vigueur, aux directives abrogées par la présente directive s'entendent comme faites à la présente directive. Les modalités de cette référence et la formulation de cette mention sont arrêtées par les États membres.

L'obligation de transposer la présente directive en droit national est limitée aux dispositions qui constituent une modification de fond par rapport aux directives précédentes. L'obligation de transposer les dispositions inchangées résulte des directives précédentes.

Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

(...)

Article 35

Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au Journal officiel de l'Union européenne.

Article 36

Destinataires

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Strasbourg, le 5 juillet 2006.

DOCUMENT 8

Cour européenne des droits de l'homme, n°13580/88, *Affaire Karlheinz Schmidt c. Allemagne, 18 juillet 1994 (extraits)*

Après en avoir délibéré en chambre du conseil les 23 février, 22 et 24 juin 1994,

Rend l'arrêt que voici, adopté à cette dernière date:

PROCÉDURE

1. L'affaire a été déférée à la Cour par la Commission européenne des Droits de l'Homme ("la Commission") le 7 avril 1993, dans le délai de trois mois qu'ouvrent les articles 32 par. 1 et 47 (art. 32-1, art. 47) de la Convention. A son origine se trouve une requête (no 13580/88) dirigée contre la République fédérale d'Allemagne et dont un ressortissant de cet Etat, M. Karlheinz Schmidt, avait saisi la Commission le 11 août 1987 en vertu de l'article 25 (art. 25). La demande de la Commission renvoie aux articles 44 et 48 (art. 44, art. 48) ainsi qu'à la déclaration allemande reconnaissant la juridiction obligatoire de la Cour (article 46) (art. 46). Elle a pour objet d'obtenir une décision sur le point de savoir si les faits de la cause révèlent un manquement de l'Etat défendeur aux exigences de l'article 14 de la Convention, combiné avec les articles 1 du Protocole no 1 (art. 14+P1-1) et 4 par. 3 d) (art. 14+4-3-d) de la Convention.

(...)

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

6. Citoyen allemand né en 1939, M. Karlheinz Schmidt réside à Tettngang, dans le Land de Bade-Wurtemberg.

Le 30 avril 1982, le service compétent de la ville lui réclama une contribution de sapeur-pompier (Feuerwehrrabgabe) de 75 marks allemands (DM) pour l'année 1982. Se fondant sur l'article 43 de la loi du Land sur les corps de sapeurs-pompiers dans sa version du 27 novembre 1978 (Feuerwehrgesetz, paragraphe 14 ci-dessous - "la loi de 1978") et sur l'arrêté municipal (Satzung) du 5 décembre 1979, il précisait qu'en était redevable toute personne de sexe masculin résidant à Tettngang au début de l'année budgétaire (1^{er} janvier).

7. Cette décision lui paraissant contraire, notamment, au principe constitutionnel de l'égalité devant la loi (article 3 de la Loi fondamentale - Grundgesetz), le requérant forma contre elle une opposition que l'autorité administrative (Landratsamt) du district du lac de Constance (Bodenseekreis) repoussa le 20 juillet.

8. Le 16 août 1982, il saisit le tribunal administratif (Verwaltungsgericht) de Sigmaringen. Celui-ci le débouta le 18 août 1983 : se référant à la jurisprudence tant de la Cour constitutionnelle fédérale (Bundesverfassungsgericht) que de la cour administrative (Verwaltungsgerichtshof) du Land, il

estima compatible avec la Constitution l'obligation pour les hommes, et non pour les femmes, de servir dans les corps de sapeurs-pompiers ou verser une contribution financière.

9. La cour administrative rejeta l'appel que M. Schmidt avait introduit contre la décision du tribunal ; elle n'autorisa pas l'intéressé à se pourvoir en cassation.

Elle rappela qu'à l'instar de la Cour constitutionnelle, elle avait toujours jugé conciliable avec la Constitution la législation exigeant des seuls habitants de sexe masculin d'une commune le paiement d'une contribution de sapeur-pompier. Les arguments du requérant ne pouvaient l'amener à réexaminer sa jurisprudence ni à déférer à nouveau la question à la Cour constitutionnelle : celle-ci ne se trouverait ni devant des faits nouveaux, ni en présence d'un changement fondamental des conceptions juridiques en la matière. La cour déclara se rallier à un arrêt de la Cour constitutionnelle, du 5 juillet 1983, qui avait précisé qu'eu égard aux dangers inhérents au service de sapeur-pompier, des raisons objectives demeuraient pour l'imposer aux hommes et non aux femmes.

10. Le requérant attaqua cet arrêt, rendu le 25 mars 1986, pour autant qu'il refusait l'autorisation de se pourvoir en cassation, mais la Cour administrative fédérale (Bundesverwaltungsgericht) le débouta le 6 octobre 1986.

Selon elle, l'affaire ne soulevait aucune question de principe (grundlegende Bedeutung). Quant au point de savoir si l'exigence d'une contribution de sapeur-pompier enfreignait la Constitution, elle y avait répondu par la négative en conformité avec un arrêt de la Cour constitutionnelle, du 17 octobre 1961. Une nouvelle saisine de cette haute juridiction n'était possible que s'il existait des faits nouveaux ou un changement fondamental des conceptions juridiques. Or la cour administrative du Land n'avait constaté rien de tel.

11. M. Schmidt s'adressa enfin, le 11 novembre 1986, à la Cour constitutionnelle fédérale. Statuant en comité de trois membres, elle décida le 31 janvier 1987 de ne pas retenir le recours, dénué selon elle de chances suffisantes de succès. Elle releva notamment :

"(...)

La Cour constitutionnelle fédérale a déjà jugé, dans son arrêt du 17 octobre 1961 (...), relatif à la disposition qui correspond à l'actuel article 43 par. 2, première phrase, de la loi du Bade-Wurtemberg sur les corps de sapeurs-pompiers, qu'il n'y avait pas violation du principe d'égalité. Dans des décisions ultérieures rendues (...) les 6 décembre 1978 (1 BvR 722/77), 13 novembre 1979 (1 BvR 768/79), 5 juillet 1983 (1 BvR 210/83), 19 novembre 1985 (1 BvR 609/85) et 11 décembre 1985 (1 BvR 1277/85), elle a précisé que sous l'angle de l'article 3 par. 2 de la Loi fondamentale [qui consacre le principe de l'égalité des sexes], il n'était pas davantage intervenu entre-temps de changement général des conceptions juridiques ; la limitation aux habitants masculins d'une commune de l'obligation de servir dans les corps de sapeurs-pompiers demeurait aujourd'hui encore objectivement justifiée en raison des dangers inhérents aux missions des sapeurs-pompiers, même si certaines tâches dans ce domaine étaient assumées par des femmes, et même s'il existait depuis peu des corps de sapeurs-pompiers féminins recrutés sur une base volontaire.

Ne constitue pas davantage un motif d'abandonner cette conception, le fait que les Länder de Basse-Saxe (article 14 par. 3 de la loi de Basse-Saxe sur la protection contre l'incendie) et de Rhénanie-Palatinat (article 10 par. 2 de la loi de Rhénanie-Palatinat sur la protection contre l'incendie) prévoient une obligation de servir dans les corps de sapeurs-pompiers sans considération de sexe. Ce qui seul est déterminant, c'est qu'il existe encore de nos jours des raisons objectives

(Anknüpfungspunkte) permettant au législateur de traiter différemment à cet égard les hommes et les femmes. Il ne doit pas en découler une obligation de prévoir une réglementation différenciée.

(...)"

II. - LE DROIT INTERNE PERTINENT

12. La loi du Bade-Wurtemberg sur les corps de sapeurs-pompiers date du 1er avril 1956 ; elle a été modifiée à plusieurs reprises, la dernière fois le 10 février 1987. La version du 27 novembre 1978 s'appliquait à l'époque des faits de la présente cause.

13. La loi oblige les communes à instituer des corps de sapeurs-pompiers performants qui peuvent se composer de volontaires ou de professionnels (articles 4 par. 1 et 8 par. 1). Ils doivent notamment intervenir lors d'incendies, de catastrophes naturelles, d'effondrements d'immeubles, mais peuvent également être amenés à assurer la sécurité dans les théâtres, réunions et expositions, ainsi que sur les marchés (article 2 paras. 1 et 2). Tous les habitants de la commune âgés de dix-huit à cinquante ans et de sexe masculin sont astreints au service de sapeur-pompier, à moins de démontrer leur inaptitude pour raisons de santé (article 13 par. 1). Si le nombre des volontaires se révèle insuffisant, les communes peuvent faire appel auxdits habitants (article 13 par. 2), mais ce n'est jamais arrivé jusqu'ici dans le Bade-Wurtemberg.

Comme la loi ne reconnaît pas un droit au service actif, les communes peuvent refuser son admission à celui qui la demande (article 12 par. 3).

14. Les communes peuvent prévoir une contribution de sapeur-pompier qui peut atteindre 200 DM et qui est fixée par arrêté municipal ; elles ne peuvent l'utiliser que pour les besoins du service dont il s'agit (article 43 paras. 1 et 4). Quiconque doit servir comme sapeur-pompier (article 13) et a son domicile dans la commune au début de l'année budgétaire, est redevable d'une telle contribution (article 43 par. 2). Certaines personnes en sont toutefois exemptées, tels les membres des corps de sapeurs-pompiers communaux (article 43 par. 3).

15. Le système applicable en la matière dans le Bade-Wurtemberg a été contesté dès l'entrée en vigueur de la loi du 1er avril 1956. Le 17 octobre 1961, la Cour constitutionnelle fédérale a jugé la contribution de sapeur-pompier compatible avec la Loi fondamentale et notamment avec le principe général de l'égalité devant la loi, en ce qu'elle constitue une "contribution compensatoire" (Ausgleichsabgabe) découlant directement de l'obligation de service.

16. Dans treize des seize Länder de la République fédérale d'Allemagne - y compris le Bade-Wurtemberg -, la loi impose aux habitants des communes d'accomplir un service actif dans les corps de sapeurs-pompiers si le nombre des volontaires ne suffit pas. Neuf Länder prévoient pareil service pour les seuls résidents de sexe masculin. Outre le Bade-Wurtemberg, la Bavière, la Saxe et la Thuringe connaissent elles aussi l'obligation de verser une contribution aux corps de sapeurs-pompiers ou aux services de protection contre l'incendie. Là où les habitants des deux sexes se trouvent soumis au service obligatoire, la contribution frappe aussi bien les hommes que les femmes.

17. Par ailleurs, selon les indications fournies par le requérant et non contestées, au 31 décembre 1991, 68 612 femmes servaient dans les corps de sapeurs-pompiers en Allemagne. Au Bade-Wurtemberg, ces derniers avaient été ouverts aux femmes en 1978.

PROCÉDURE DEVANT LA COMMISSION

18. M. Karlheinz Schmidt a saisi la Commission le 11 août 1987. Invoquant l'article 14 combiné avec l'article 4 par. 3 d) de la Convention et l'article 1 du Protocole no 1 (art. 14+4-3-d, art. 14+P1-1), il alléguait une atteinte au principe de l'égalité des sexes dans la mesure où seuls les hommes sont tenus, dans le Land du Bade-Wurtemberg, d'effectuer le service de sapeur-pompier ou, à défaut, de payer une contribution financière.

19. La Commission a retenu la requête (no 13580/88) le 8 janvier 1992. Dans son rapport du 14 janvier 1993 (article 31) (art. 31), elle conclut, par quatorze voix contre trois, à la violation de l'article 14 de la Convention combiné avec l'article 1 du Protocole no 1 et avec l'article 4 par. 3 d) (art. 14+4-3-d, art. 14+P1-1) de la Convention. Le texte intégral de son avis et de l'opinion dissidente dont il s'accompagne figure en annexe au présent arrêt.

CONCLUSIONS PRESENTÉES À LA COUR PAR LE GOUVERNEMENT

20. Dans son mémoire, le Gouvernement a invité la Cour à dire :

« qu'il n'y a pas eu violation des droits du requérant au titre de l'article 14 combiné avec l'article 4 par. 3 d) de la Convention et avec l'article 1 du Protocole n^o 1 (art. 14+4-3-d, art. 14+P1-1). »

EN DROIT

I. SUR LA VIOLATION ALLEGUEE DE L'ARTICLE 14 DE LA CONVENTION COMBINE AVEC L'ARTICLE 4 par. 3 d) (art. 14+4-3-d)

21. M. Karlheinz Schmidt se plaint d'avoir eu à payer une contribution de sapeur-pompier, conformément à une loi du Land de Bade-Wurtemberg qui impose aux hommes, mais non aux femmes, l'obligation d'effectuer un service de sapeur-pompier ou, le cas échéant, de verser une contribution financière (paragraphe 12-14 ci-dessus). Il se prétend victime d'une discrimination fondée sur le sexe, contraire à l'article 14 de la Convention, combiné avec l'article 4 par. 3 d) (art. 14+4-3-d), dispositions ainsi libellées :

Article 14

« La jouissance des droits et libertés reconnus dans la (...) Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe (...) »

Article 4

1. (...)

2. Nul ne peut être astreint à accomplir un travail forcé ou obligatoire.

3. N'est pas considéré comme 'travail forcé ou obligatoire' au sens du présent article (art. 4) :

(...)

d) tout travail ou service formant partie des obligations civiques normales.

A. Sur l'applicabilité

22. D'après la jurisprudence constante de la Cour, l'article 14 complète les autres clauses normatives de la Convention et des Protocoles. Il n'a pas d'existence indépendante puisqu'il vaut uniquement pour "la jouissance des droits et libertés" qu'elles garantissent. Certes, il peut entrer en jeu même sans un manquement à leurs exigences et, dans cette mesure, il possède une portée autonome, mais il ne saurait trouver à s'appliquer si les faits du litige ne tombent pas sous l'empire de l'une au moins desdites clauses (voir notamment les arrêts *Abdulaziz, Cabales et Balkandali c. Royaume-Uni* du 28 mai 1985, série A no 94, p. 35, par. 71, et *Inze c. Autriche* du 28 octobre 1987, série A no 126, p. 17, par. 36).

Quant au paragraphe 3 de l'article 4 (art. 4-3), la Cour rappelle qu'il n'a point pour rôle d'autoriser à "limiter" l'exercice du droit garanti par le paragraphe 2, mais de "délimiter" le contenu même de ce droit: il forme un tout avec le paragraphe 2 et mentionne ce qui "n'est pas considéré" comme "travail forcé ou obligatoire", ce que ces termes n'englobent pas ("shall not include"). Il contribue de la sorte à l'interprétation du paragraphe 2. Ses quatre alinéas, par delà leur diversité, reposent sur les idées maîtresses d'intérêt général, de solidarité sociale et de normalité (arrêt *Van der Musselle c. Belgique* du 23 novembre 1983, série A no 70, p. 19, par. 38).

23. A l'instar des comparants, la Cour estime que le service obligatoire de sapeur-pompier tel que le connaît le Bade-Wurtemberg compte parmi les "obligations civiques normales" au sens de l'article 4 par. 3 d) (art. 4-3-d). Elle constate aussi que la contribution financière à payer le cas échéant - au lieu de servir - s'analyse, d'après la Cour constitutionnelle fédérale (paragraphe 15 ci-dessus), en une "contribution compensatoire". Elle conclut donc qu'en raison de ses liens étroits avec l'obligation de servir, l'obligation de payer relève également de l'article 4 par. 3 d) (art. 4-3-d).

En conséquence, l'article 14 combiné avec l'article 4 par. 3 d) (art. 4-3-d) trouve à s'appliquer.

B. Sur l'observation

24. Une distinction est discriminatoire au sens de l'article 14 (art. 14), si elle "manque de justification objective et raisonnable", c'est-à-dire si elle ne poursuit pas un "but légitime" ou s'il n'y a pas de "rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé". Par ailleurs, les Etats contractants jouissent d'une certaine marge d'appréciation pour déterminer si et dans quelle mesure des différences entre des situations à d'autres égards analogues justifient des distinctions de traitement (arrêt Abdulaziz, Cabales et Balkandali précité, pp. 35-36, par. 72). Toutefois, seules des considérations très fortes peuvent amener la Cour à estimer compatible avec la Convention une différence de traitement exclusivement fondée sur le sexe (arrêts Schuler-Zgraggen c. Suisse du 24 juin 1993, série A no 263, pp. 21-22, par. 67, et Burghartz c. Suisse du 22 février 1994, série A no 280-B, p. 29, par. 27).

25. D'après le requérant, les États contractants ne disposent d'aucune marge d'appréciation en matière d'égalité des sexes. Le service de sapeur-pompier serait comparable pour les hommes et les femmes, et une judicieuse répartition des tâches permettrait de tenir compte des différences biologiques des deux sexes ; le seul souci de protection de la femme ne saurait justifier un traitement dissemblable en l'espèce. En effet, au 31 décembre 1991, 68 612 femmes servaient en Allemagne dans les corps de sapeurs-pompiers, et même au Bade-Wurtemberg ces derniers avaient été ouverts aux femmes en 1978. Quant à la contribution financière, elle revêtirait un caractère purement fiscal, aucun homme dans le Bade- Wurtemberg n'ayant jamais été appelé à servir. Il y aurait donc de toute façon discrimination, puisqu'aussi bien les femmes que les hommes sont en mesure de payer cette contribution.

26. La Commission souscrit en substance à la thèse de M. Karlheinz Schmidt.

27. Pour le Gouvernement, au contraire, la différence de traitement repose sur des raisons objectives et raisonnables. Le service de sapeur-pompier constituerait une obligation civique traditionnelle dans le Bade-Wurtemberg, définie par la Cour constitutionnelle fédérale comme une "obligation sérieuse et potentielle de service public". En l'imposant aux seuls hommes, le législateur aurait tenu compte des exigences spécifiques du service et des particularités physiques et psychiques de la femme, et il n'aurait poursuivi qu'un seul but, la protection de celle-ci. Quant à la contribution financière, elle présenterait un caractère purement compensatoire.

28. La Cour constate qu'en Allemagne, certains Länder n'imposent pas dans ce domaine des sujétions différentes selon le sexe et que, même dans le Bade-Wurtemberg, les femmes sont admises à servir dans les corps de sapeurs-pompiers volontaires.

Indépendamment de la question de savoir s'il existe, de nos jours, des raisons de traiter différemment les hommes et les femmes au regard de l'accomplissement du service obligatoire de sapeur-pompier, un élément est décisif en l'espèce : ladite obligation n'existe qu'en droit et en théorie. Le nombre des volontaires ayant toujours été suffisant, aucune personne de sexe masculin n'est tenue en pratique d'accomplir un service de sapeur-pompier. La contribution financière a perdu - non pas en droit, mais en fait - son caractère compensatoire pour devenir la seule obligation réelle. Une différence de traitement fondée sur le sexe ne saurait guère se justifier pour le paiement d'une telle contribution.

29. Dès lors, il y a eu violation de l'article 14 combiné avec l'article 4 par. 3 d) (art. 14+4-3-d) de la Convention.

II. SUR LA VIOLATION ALLEGUÉE DE L'ARTICLE 14 DE LA CONVENTION COMBINÉ AVEC L'ARTICLE 1 DU PROTOCOLE N^o 1 (art. 14+P1-1)

30. Vu le constat figurant aux paragraphes 28 et 29 ci-dessus, la Cour n'estime pas nécessaire d'examiner de surcroît le grief selon lequel le requérant a subi une discrimination contraire à l'article 14 (art. 14) de la Convention dans la jouissance de son droit au respect de ses biens, garanti par l'article 1 du Protocole no 1 (P1-1).

III. SUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 50 (art. 50)

31. Aux termes de l'article 50 (art. 50) de la Convention,

"Si la décision de la Cour déclare qu'une décision prise ou une mesure ordonnée par une autorité judiciaire ou toute autre autorité d'une Partie Contractante se trouve entièrement ou partiellement en opposition avec des obligations découlant de la (...) Convention, et si le droit interne de ladite Partie ne permet qu'imparfaitement d'effacer les conséquences de cette décision ou de cette mesure, la décision de la Cour accorde, s'il y a lieu, à la partie lésée une satisfaction équitable."

32. Le requérant demande le remboursement de la contribution de sapeur-pompier au titre des années 1982 à 1984 (225 DM) ainsi que des frais et dépens exposés devant les juridictions nationales (395 DM).

Le Gouvernement ne s'oppose pas à la demande. Quant au délégué de la Commission, il la trouve raisonnable.

33. Sur la base des éléments en sa possession, la Cour accueille en entier les prétentions de l'intéressé.

PAR CES MOTIFS, LA COUR

1. Dit, à l'unanimité, que l'article 14 de la Convention combiné avec l'article 4 par. 3 d) (art. 14+4-3-d) s'applique en l'espèce ;

2. Dit, par six voix contre trois, que l'article 14 de la Convention combiné avec l'article 4 par 3 d) (art. 14+4-3-d) a été violé ;

3. Dit, à l'unanimité, qu'il ne s'impose pas d'examiner aussi l'affaire sous l'angle de l'article 14 combiné avec l'article 1 du Protocole n^o 1 (art. 14+P1-1) ;

4. Dit, par huit voix contre une, que l'État défendeur doit verser au requérant, dans les trois mois, 620 (six cent vingt) marks allemands pour dommage et pour frais et dépens.

(...)

DOCUMENT 9

Cour européenne de sauvegarde des droits de l'homme, n°61960/08, *Emel Boyraz c. Turquie*,
2 décembre 2014 (note d'information sur la jurisprudence de la Cour n°180)

Emel Boyraz c. Turquie - 61960/08

Arrêt 2.12.2014 [Section II]

Article 14

Discrimination

Licenciement d'une agente de sécurité, fondé sur le sexe : *violation*

En fait – En 1999, la requérante réussit un concours de la fonction publique pour un poste d'agent de sécurité dans une succursale de l'entreprise publique d'électricité. L'entreprise refusa d'emblée de la nommer parce qu'elle ne remplissait pas les conditions suivantes : « être un homme » et « avoir effectué le service militaire » ; cette décision fut cependant annulée par le tribunal administratif de district et la requérante commença à travailler en 2001. En 2003, le Conseil d'État annula la décision de la juridiction inférieure et, en 2004, la requérante fut licenciée. Le tribunal administratif de district jugea cette mesure régulière, décision qui fut confirmée par le Conseil d'État. La demande en rectification formée par la requérante fut finalement rejetée en 2008.

En droit – Article 14 combiné avec l'article 8

a) *Applicabilité* – La requérante se plaignait de la différence de traitement qu'elle avait subie, et non à proprement parler du refus des autorités nationales de la recruter dans la fonction publique, droit non couvert par la Convention. Il faut donc considérer l'intéressée comme une personne qui avait été recrutée dans la fonction publique et qui a par la suite été licenciée en raison de son sexe. Cet acte a constitué une ingérence dans l'exercice de son droit au respect de la vie privée, une mesure aussi radicale qu'un licenciement décidé sur le seul fondement du sexe ayant assurément des effets néfastes sur l'identité de l'intéressé, sa perception et son estime de soi, et donc sur sa vie privée.

Conclusion : exception préliminaire rejetée (unanimité).

b) *Fond* – Les autorités nationales ont tenté de justifier leur refus initial de recruter la requérante et son licenciement ultérieur en plaidant que les tâches des agents de sécurité impliquaient des risques et des responsabilités que les femmes ne pouvaient pas assumer. Elles n'ont toutefois pas étayé cet argument ; du reste, dans une affaire semblable concernant une autre femme, affaire tranchée trois mois plus tôt seulement avant le prononcé de la décision relative à la requérante, une autre juridiction nationale a dit que rien n'empêchait le recrutement d'une femme au même poste dans la même entreprise. En outre, le simple fait que les agents de sécurité doivent travailler de nuit et dans des zones rurales et puissent être amenés à utiliser des armes à feu et la force physique ne saurait en soi justifier une différence de traitement entre les hommes et les

femmes. De surcroît, la requérante avait travaillé comme agente de sécurité de 2001 à 2004. Elle n'a été licenciée qu'à cause des décisions de justice. Rien dans le dossier n'indique qu'elle ait de quelque façon que ce soit manqué aux obligations afférentes à sa fonction d'agente de sécurité en raison de son sexe. La différence de traitement subie par la requérante, puisqu'il n'est pas établi qu'elle poursuivait un but légitime, s'analyse en une discrimination fondée sur le sexe.

Conclusion : violation (six voix contre une).

La Cour constate également, à l'unanimité : la violation de l'article 6 § 1 en raison de la durée excessive de la procédure nationale et de l'absence de motivation adéquate dans les arrêts du Conseil d'État ; la non-violation de l'article 6 § 1 en ce qui concerne les divergences dans la jurisprudence du Conseil d'État.

Article 41 : 10 000 EUR pour préjudice moral ; demande pour dommage matériel rejetée.

DOCUMENT 10

Cour de Justice des Communautés Européennes, Arrêt du 15 juin 1978, *Gabrielle Defrenne contre Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena.*

Dans l'affaire 149/77 ayant pour objet une demande adressée à la Cour, en application de l'article 177 du traité CEE, par la Cour de cassation de Belgique et tendant à obtenir, dans le litige pendant devant cette juridiction entre GABRIELLE DEFRENNE, ancienne hôtesse de l'air, domiciliée à Bruxelles-Jette, et SOCIÉTÉ ANONYME BELGE DE NAVIGATION AÉRIENNE SABENA, ayant son siège à Bruxelles, une décision à titre préjudiciel sur l'interprétation de l'article 119 du traité CEE.

(...)

I - Faits et procédure écrite

Mlle Gabrielle Defrenne a été engagée par la société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, le 10 décembre 1951, comme candidate hôtesse de l'air. Son engagement a été confirmé, le 1er octobre 1963, par un nouveau contrat d'emploi, lui conférant les fonctions de commis de bord et hôtesse de l'air - chef de cabine. Mlle Defrenne a quitté ses fonctions le 15 février 1968, en application de l'article 5, alinéa 6 du contrat d'emploi du personnel navigant de bord de la Sabena, aux termes duquel le contrat du personnel féminin prend fin, de plein droit, le jour où l'agent atteint l'âge de 40 ans. Mlle Defrenne a perçu, au moment de son départ, une indemnité de fin de carrière équivalant à douze mois de rémunération.

Le 9 février 1970, Mlle Defrenne s'est pourvue, devant le Conseil d'État de Belgique, en annulation de l'arrêté royal du 3 novembre 1969 déterminant, pour le personnel navigant de l'aviation civile, les règles spéciales pour l'ouverture du droit à la pension. Ce recours a donné lieu, par la voie de la procédure préjudicielle, à un arrêt de la Cour de justice, le 25 mai 1971 (affaire 80/70, Recueil, p. 445), à la suite duquel le Conseil d'État a rejeté le recours de Mlle Defrenne par arrêt du 10 décembre 1971. Auparavant, le 13 mars 1968, Mlle Defrenne avait introduit, devant le tribunal du travail de Bruxelles, un recours tendant à la condamnation de la Sabena au paiement d'arriérés de rémunération, d'un complément d'indemnité de fin de carrière et de dommages-intérêts en réparation du préjudice qu'elle aurait subi en matière de pension de vieillesse. Le tribunal du travail de Bruxelles a, par jugement du 17 décembre 1970, déclaré non fondé l'ensemble des demandes de Mlle Defrenne.

Mlle Defrenne a, le 11 janvier 1971, relevé appel de ce jugement devant la cour du travail de Bruxelles. Celle-ci, par arrêt du 23 avril 1975, a confirmé le jugement de première instance sur les deuxième et troisième chefs de demande, concernant l'indemnité de fin de carrière et la pension. Sur le premier chef (arriérés de rémunération), la cour du travail de Bruxelles a saisi la Cour de justice, à titre préjudiciel, de deux questions concernant l'interprétation de l'article 119 du traité CEE. La Cour de justice a statué sur ces questions par arrêt du 8 avril 1976 (affaire 43/75, Recueil, p. 455), à la suite duquel la cour du travail de Bruxelles, par arrêt du 24 novembre 1976, a accordé à Mlle Defrenne un montant de 12 716 FB à titre d'arriérés de rémunération.

Le 16 septembre 1976, Mlle Defrenne s'était pourvue, devant la Cour de cassation de Belgique, contre l'arrêt du 23 avril 1975 de la cour du travail de Bruxelles, dans la mesure où celui-ci a confirmé le jugement du tribunal du travail de Bruxelles du 17 décembre 1970 sur les deuxième et troisième chefs de la demande (condamnation de la Sabena au paiement d'un complément d'indemnité de fin de carrière et de dommages intérêts en réparation du préjudice subi en matière de

pension). Par arrêt du 28 novembre 1977, la Cour de cassation de Belgique, troisième chambre, a décidé, en application de l'article 177 du traité CEE, de surseoir à statuer jusqu'à ce que la Cour de justice se soit prononcée, à titre préjudiciel, sur la question suivante : L'article 119 du traité de Rome, qui consacre le principe de « l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail », doit-il, en raison de la double finalité, économique et sociale, du traité, être interprété comme prescrivant non seulement l'égalité des rémunérations, mais aussi l'égalité des conditions de travail des travailleurs masculins et féminins et, plus spécialement, l'insertion, dans le contrat d'emploi d'une hôtesse de l'air, d'une clause fixant un terme audit contrat lorsque ce travailleur atteint l'âge de 40 ans, alors qu'il est constant que le contrat des commis de bord masculins supposés accomplir le même travail n'est pas affecté d'un tel terme, constitue-t-elle une discrimination prohibée par ledit article 119 du traité de Rome ou par un principe du droit communautaire, si cette clause peut avoir des effets pécuniaires, notamment en matière d'indemnité de fin de carrière et de pension ?

EN DROIT

1. Attendu que, par arrêt du 28 novembre 1977, parvenu à la Cour le 12 décembre suivant, la Cour de cassation de Belgique a posé, en vertu de l'article 177 du traité CEE, une question préjudicielle relative à la portée du principe de non-discrimination entre travailleurs masculins et travailleurs féminins formulé par l'article 119 du traité ;
2. attendu que cette question a été posée dans le cadre d'une action intentée devant les juridictions belges du travail par la demanderesse au principal, Mlle Gabrielle Defrenne, ancienne hôtesse de l'air, contre la société belge de navigation aérienne Sabena, à la suite de son licenciement intervenu, conformément aux termes de son contrat d'emploi, au moment où elle atteignait la limite d'âge de 40 ans ;
3. que Mlle Defrenne avait originairement introduit, sur base de l'article 119 du traité CEE, devant le tribunal du travail de Bruxelles, une action tendant à obtenir la condamnation de la Sabena au paiement,
 - 1°) d'une indemnisation en raison du fait qu'elle avait, en tant que travailleur de sexe féminin, subi en matière de rémunération, une discrimination par rapport à ses collègues de sexe masculin, accomplissant le même travail en qualité de commis de bord ;
 - 2°) d'un complément d'indemnité de fin de carrière, représentant la différence entre l'indemnité effectivement reçue par elle à son départ et l'indemnité qu'aurait touchée un commis de bord de 40 ans et de même ancienneté déclaré définitivement inapte au service ;
 - 3°) de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi par la demanderesse en matière de pension ;
4. que, par jugement du 17 décembre 1970, le tribunal du travail a déclaré cette action non fondée dans son ensemble ;
5. que, statuant sur l'appel interjeté par la demanderesse, la cour du travail de Bruxelles, par arrêt du 23 avril 1975, a confirmé le jugement rendu en première instance sur les deuxième et troisième chefs de demande ;
6. qu'en vue de statuer sur le premier chef de demande, elle a adressé à la Cour de justice deux questions préjudicielles, qui font l'objet de l'arrêt 43/75, du 8 avril 1976 (Recueil, p.455) ;
7. qu'à la suite de cette décision préjudicielle, la cour du travail a adjugé à la requérante les arriérés de rémunération par elle réclamés, pour un montant de 12 716 FB, augmenté des intérêts et frais, par arrêt du 24 novembre 1976 ;

8. que Mlle Defrenne s'étant pourvue en cassation contre l'arrêt de la cour du travail, en ce qui concerne les chefs de demande rejetés, la Cour de cassation a saisi, à son tour, la Cour de justice en vertu de l'article 177 du traité ;

9. attendu qu'il convient de rappeler encore que, dans le même contexte, Mlle Defrenne avait introduit, devant le Conseil d'État de Belgique, un recours contre l'arrêté royal belge du 3 novembre 1969 relatif aux pensions de retraite du personnel navigant de l'aviation civile, portant, plus particulièrement, sur la validité d'une disposition de cet arrêté excluant les hôtesse de l'air du régime en cause ;

10. que, de son côté, le Conseil d'État a posé à la Cour de justice des questions relatives à l'interprétation de l'article 119 du traité, qui font l'objet de l'arrêt 80/70, du 25 mai 1971 (Recueil p.445) ;

11. attendu qu'en vue de résoudre les points de litige dont elle se trouve actuellement saisie, la Cour de cassation a posé une question préjudicielle, libellée en deux branches, qui appelle des réponses distinctes en ce qu'elle concerne, d'une part, la détermination du champ d'application de l'article 119 du traité et, d'autre part, l'existence éventuelle d'un principe général du droit communautaire visant à l'élimination des discriminations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins en matière de conditions d'emploi et de travail autres que la rémunération proprement dite ;

Sur la première branche de la question, relative à la portée de l'article 119 du traité CEE ;

12. attendu que la première branche de la question posée par la Cour de cassation vise à savoir si le principe de l'égalité des rémunérations consacré par l'article 119 peut être interprété comme exigeant, de manière générale, l'égalité des conditions de travail applicables aux travailleurs masculins et aux travailleurs féminins, de manière que constituerait une discrimination prohibée par la disposition citée l'insertion, dans le contrat d'emploi d'une hôtesse de l'air, d'une clause fixant un terme audit contrat lorsque ce travailleur atteint l'âge de 40 ans, alors qu'il est constant que le contrat des commis de bord masculins, accomplissant le même travail, n'est pas affecté d'un tel terme ;

13. attendu que, selon la demanderesse au principal, l'article 119 devrait être interprété largement, en ce sens qu'il ne serait qu'une matérialisation spécifique d'un principe général de non-discrimination qui aurait trouvé de multiples expressions dans le traité ;

14. que, plus particulièrement, la clause litigieuse du contrat d'emploi des hôtesse de l'air, fixant pour celles-ci un âge limite de 40 ans, serait justiciable de la règle de non-discrimination de l'article 119 en raison du fait que, d'une part, un travailleur féminin ne pourrait entrer en jouissance d'une rémunération égale à celle des travailleurs masculins qu'à la condition que soit, au préalable, respectée à son égard l'égalité des conditions d'emploi et que, d'autre part, la limite d'âge imposée par le contrat d'emploi aux hôtesse de l'air aurait des effets pécuniaires préjudiciables en matière d'indemnité de fin de carrière et de pension ;

15. attendu que le champ d'application de l'article 119 doit être déterminé dans le cadre du système des dispositions sociales du traité, réunies dans le chapitre formé par les articles 17 et suivants ;

16. que les conditions d'emploi et de travail sont envisagées dans leur généralité par les articles 117 et 118, dans la perspective d'une harmonisation des systèmes sociaux des États membres et d'un rapprochement de leurs législations en ce domaine ;

17. que l'élimination des discriminations fondées sur le sexe des travailleurs fait indubitablement partie de ce programme de politique sociale et législative, précisé à certains égards par la résolution du Conseil du 21 janvier 1974 (JO n° C 13, p.1) ;

18. que telle est également la conception qui inspire la directive du Conseil n° 76/207, du 9 février 1976, 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 (JO n° L 39, p.40) ;

19. qu'en contraste avec les dispositions de caractère essentiellement programmatique des articles 117 et 118, l'article 119, limité au problème des discriminations en matière salariale entre travailleurs masculins et travailleurs féminins, constitue une règle spéciale, dont l'application est liée à des données précises ;

20. que, dans ces conditions, on ne saurait étendre la portée de cet article à des éléments du rapport d'emploi autres que ceux qu'il a explicitement envisagés ;

21. qu'en particulier, le fait que la détermination de certaines conditions d'emploi - comme la fixation d'une limite d'âge particulière - peut avoir des conséquences pécuniaires n'est pas une raison suffisante pour faire rentrer de telles conditions dans le champ d'application de l'article 119, fondé sur le lien étroit qui existe entre la nature de la prestation de travail et le montant du salaire ;

22. qu'il en est d'autant plus ainsi que le critère de référence qui est à la base de l'article 119 - à savoir le caractère comparable des prestations de travail fournies par des travailleurs de l'un ou de l'autre sexe - est un facteur à l'égard duquel tous les travailleurs se trouvent, par hypothèse, dans une situation de parité, alors que l'appréciation des autres conditions d'emploi et de travail fait intervenir, à divers égards, des facteurs liés au sexe des travailleurs, compte tenu des égards dus à la condition particulière de la femme dans le processus de travail ;

23. que, dès lors, on ne saurait élargir les termes de l'article 119 au point, d'une part, de compromettre l'applicabilité directe qui doit être reconnue à cette disposition dans son domaine propre et, d'autre part, d'intervenir dans un domaine réservé, par les articles 117 et 118, à l'appréciation des autorités y visées ;

24. qu'il y a donc lieu de répondre à la première branche de la question que l'article 11 du traité ne saurait être interprété comme prescrivant, en plus de l'égalité des rémunérations, aussi l'égalité des autres conditions de travail applicables aux travailleurs masculins et aux travailleurs féminins ;

Sur la deuxième branche de la question, relative à l'existence d'un principe général prohibant les discriminations selon le sexe en matière de conditions d'emploi et de travail.

25. Attendu que, par la deuxième branche de la question, il est demandé si, en dehors des dispositions spécifiques de l'article 119, il existe dans le droit communautaire un principe général prohibant les discriminations fondées sur le sexe en matière de conditions d'emploi et de travail des travailleurs masculins et des travailleurs féminins ;

26. attendu que la Cour a déjà itérativement constaté que le respect des droits fondamentaux de la personne humaine fait partie des principes généraux du droit communautaire dont elle a pour mission d'assurer le respect ;

27. qu'on ne saurait mettre en doute le fait que l'élimination des discriminations fondées sur le sexe fait partie de ces droits fondamentaux ;

28. que, d'ailleurs, les mêmes conceptions sont reconnues par la Charte sociale européenne, du 18 novembre 1961, et par la Convention 111 de l'Organisation internationale du travail, concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, du 25 juin 1958 ;

29. qu'il convient de relever à cet égard que, dans ses arrêts 20/71, Sabbatini - Bertoni, du 7 juin 1972 (Recueil, p.345) et 21/74, Airola, du 20 février 1975 (Recueil, p.221), la Cour a reconnu la nécessité d'assurer l'égalité en matière de conditions de travail entre travailleurs masculins et travailleurs féminins employés par la Communauté elle-même, dans le cadre du statut des fonctionnaires ;

30. que, par contre, en ce qui concerne les rapports de travail soumis au droit national, la Communauté n'avait, à l'époque des faits soumis à l'appréciation des juridictions belges, assumé aucune fonction de contrôle et de garantie en ce qui concerne le respect du principe de l'égalité entre travailleurs masculins et travailleurs féminins en matière de conditions de travail autres que les rémunérations ;

31. qu'à l'époque considérée, ainsi qu'il a été indiqué ci-dessus, il n'existait, dans le cadre du droit communautaire, que les dispositions de caractère programmatique, formulées par les articles 117 et 118 du traité, relatives au développement général du bien-être social, notamment en ce qui concerne les conditions d'emploi et de travail ;

32. qu'il en résulte que la situation soumise à l'appréciation des juridictions belges relève des dispositions et principes de droit interne et de droit international en vigueur dans cet État membre ;

33. qu'il y a donc lieu de répondre à la deuxième branche de la question qu'à l'époque des faits qui sont à l'origine du litige au principal il n'existait pas, en ce qui concerne les rapports de travail soumis au droit national, de règle de droit communautaire prohibant les discriminations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins en matière de conditions de travail autres que le régime des rémunérations visé par l'article 119 du traité ; (...).

Par ces motifs, LA COUR, statuant sur la question à elle soumise par la Cour de cassation de Belgique par arrêt du 28 novembre 1977, dit pour droit :

L'article 119 du traité CEE ne saurait être interprété comme prescrivant, en plus de l'égalité des rémunérations, aussi l'égalité des autres conditions de travail applicables aux travailleurs masculins et aux travailleurs féminins.

A l'époque des faits qui sont à l'origine du litige au principal, il n'existait pas, en ce qui concerne les rapports de travail soumis au droit national, de règle de droit communautaire prohibant les discriminations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins en matière de conditions de travail autres que le régime des rémunérations visé par l'article 119 du traité CEE.

(...)

DOCUMENT 11
Code du travail (extraits)

Article L. 1132-1

Modifié par LOI n°2017-256 du 28 février 2017 - art. 70

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

(...)

Article L. 1132-4

Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.

(...)

Article L. 1225-25

À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

DOCUMENT 12

Cour de cassation, Chambre sociale, arrêt du 16 novembre 2010 N° 09-42.956

Cour de cassation Chambre sociale

Rejet 16 novembre 2010 N° 09-42.956

République française

Au nom du peuple français

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

La Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), représentée par un avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation a présenté ses observations, par application de l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004, modifiée par la loi du 31 mars 2006 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Riom, 30 juin 2009) que Mme X..., engagée le 1er octobre 1991 par l'association Comité d'expansion économique du Puy-de-Dôme (l'association) en qualité de chargée d'études, est devenue "chargée de mission" à compter du 1er septembre 1996 ; qu'elle a saisi le conseil de prud'hommes le 20 octobre 2006 afin qu'il juge qu'elle est victime d'une discrimination salariale à raison de son sexe, et condamne l'employeur à lui payer un rappel de salaires et des dommages-intérêts ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'association fait grief à l'arrêt d'accueillir et d'entendre les observations de la HALDE et en présence de celle-ci de décider que Mme X... a été victime d'une discrimination en raison de son sexe alors, selon le moyen :

1°/ que la notion de procès équitable consacrée par l'article 6 § 1 de la Convention européenne des droits de l'homme et le principe d'égalité des armes qui en découle implique, dans les litiges opposant des intérêts privés, l'obligation d'offrir à chaque partie une possibilité raisonnable de présenter sa cause, y compris ses preuves, dans des conditions qui ne la placent pas dans un net désavantage par rapport à l'autre partie ; qu'en vertu des articles 4 à 12 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004, la HALDE dispose de pouvoirs d'investigation et d'injonction, notamment la faculté de mettre en oeuvre des voies de droit et des contraintes, afin de rassembler des éléments de preuve en faveur du salarié arguant d'une discrimination ; qu'aux termes de l'article 7 de cette même loi "la Haute autorité assiste la victime de discrimination dans la constitution de son dossier" ; que ce pouvoir exorbitant du droit commun mis au service de la sauvegarde des intérêts du salarié est incompatible avec l'audition de la HALDE devant les juges prud'homaux, en ce qu'elle engendre, eu égard notamment à la faculté pour la Haute autorité de sélectionner devant les juges des éléments recueillis au cours de l'enquête administrative non contradictoire, un net désavantage dans les rapports des parties au procès en défaveur de l'employeur contraire au principe d'égalité des armes ; qu'en retenant au contraire que la HALDE était recevable à présenter ses observations lors de l'instance, la cour d'appel a violé l'article 6 § 1 de la Convention européenne des droits de l'homme ;

2°/ qu'en présentant ses observations devant la cour d'appel alors qu'elle avait préalablement retenu, par une délibération du 18 février 2008, que Mme X... avait été victime d'une "discrimination salariale en raison de son sexe", la HALDE est intervenue à l'instance alors qu'elle avait déjà

"condamné" le Comité d'expansion économique du Puy-de-Dôme avant même la tenue des débats ; que les observations à l'instance de cette haute autorité administrative étaient dès lors nécessairement "à charge" contre ce dernier, ce qui était incompatible avec le principe d'égalité des armes ; qu'en affirmant au contraire que "la HALDE n'appuie pas les prétentions d'une partie", la cour d'appel a violé l'article 6 § 1 de la Convention européenne des droits de l'homme ;

3°/ que le principe du contradictoire implique que toutes les écritures, quelles qu'elles soient, et toutes les pièces avancées par une partie, soient communiquées aux autres parties ; que, d'une part, la procédure d'investigation menée en amont devant la HALDE n'est pas soumise au principe du contradictoire, l'employeur n'étant pas associé aux mesures d'instruction et n'ayant aucun pouvoir d'obtenir communication des pièces du dossier ; que, d'autre part, lors des débats devant le juge, la Haute autorité se borne à faire part de ses conclusions finales sur la teneur de la discrimination sans produire l'ensemble des éléments réunis au cours de son instruction pour aboutir à ce constat, de sorte que l'employeur n'est pas en mesure de contester son appréciation, ce en violation du principe du contradictoire ; qu'en accueillant dans ces conditions l'audition de la HALDE au prétexte que les importants pouvoirs d'investigation de cette autorité ne s'exerceraient "pas nécessairement au seul profit du salarié", sans rechercher s'il ne résultait pas d'un tel dispositif une atteinte excessive aux droits de la défense de l'employeur, la cour d'appel a violé les articles 6 § 1 de la Convention européenne des droits de l'homme et 16 du code de procédure civile ;

4°/ subsidiairement qu'aux termes de l'article 13 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004, les juridictions civiles ou administratives peuvent, lorsqu'elles sont saisies de faits relatifs à des discriminations, d'office ou à la demande des parties, inviter la Haute autorité ou son représentant "à présenter des observations" ; qu'ayant été représentée à la barre par un cabinet d'avocat, ayant déposé un jeu de conclusions et ayant soutenu les intérêts de l'une des parties, à savoir la salariée, la Haute autorité est intervenue à l'instance en qualité de "partie intervenante" et non pour être auditionnée en tant que simple témoin ou sachant comme l'exige ce texte ; qu'en retenant le contraire, la cour d'appel a violé les articles 66, 325 et 330 du code de procédure civile, ensemble l'article 13 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 ;

Mais attendu, d'abord que la procédure applicable devant les juridictions statuant en matière prud'homale étant orale, les pièces sont présumées, sauf preuve contraire, non rapportées en l'espèce, avoir été communiquées et débattues oralement ;

Attendu ensuite que les dispositions de l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004, modifiées par la loi du 31 mars 2006, qui prévoient que la HALDE a eu la faculté de présenter des observations portées à la connaissance des parties, ne méconnaissent pas en elles-mêmes les exigences du procès équitable et de l'égalité des armes dès lors que les parties sont en mesure de répliquer par écrit et oralement à ces observations, et que le juge apprécie la valeur probante des pièces qui lui sont fournies et qui ont été soumises au débat contradictoire ;

Attendu enfin que les juridictions civiles, pénales ou administratives peuvent, en application du même texte, lorsqu'elles sont saisies de faits relatifs à la discrimination, d'office, ou à la demande des parties, inviter la Haute autorité ou son représentant à présenter des observations et qu'elle peut elle-même demander à être entendue par les juridictions civiles ; qu'en donnant à la HALDE le droit de présenter des observations par elle-même ou par son représentant, dont rien n'interdit qu'il soit un avocat, la loi ne lui a pas conféré la qualité de partie ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que le comité fait grief à l'arrêt de juger que Mme X... a été victime d'une discrimination en matière de rémunération en raison de son sexe, de la condamner à lui payer un rappel de salaires pour la période d'octobre 2001 à mai 2009, avec les congés payés afférents, une rémunération brute sur la base d'un coefficient 370 points à compter du 1er juin 2009 alors, selon le moyen :

1°/ que la cassation entraîne, sans qu'il y ait lieu à une nouvelle décision, l'annulation par voie de conséquence de toute décision qui est la suite, l'application ou l'exécution du jugement cassé ou qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire ; que par application de l'article 625 du code de procédure civile, la cassation du chef de dispositif déboutant le comité d'expansion économique du Puy-de-Dôme de sa demande tendant à ce que la HALDE soit déclarée irrecevable à présenter ses observations dans le cadre de l'instance entraînera, par voie de conséquence, la cassation du chef de dispositif retenant que Mme X... avait été victime d'une discrimination en matière de rémunération en raison de son sexe ;

2°/ que l'employeur n'est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre hommes et femmes que pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, et tel n'est pas le cas de salariés qui exercent des fonctions différentes ; que la circonstance que la salariée qui prétend être victime d'une discrimination et les salariés auxquels elle se compare soient classés dans la même catégorie professionnelle n'est pas à elle seule suffisante pour conclure qu'ils exercent un travail de valeur égale ; qu'en se fondant sur la circonstance selon laquelle Mme X..., et MM. Y..., Z..., A... et B... étaient classés dans la même catégorie professionnelle de "chargé de mission" pour juger qu'ils avaient un travail de "valeur égale" et retenir que leur différence de rémunération était discriminatoire, tout en constatant que ces "différents chargés de missions avaient des attributions et des secteurs d'activités différents", d'où il résulte que leur situation ne pouvait pas en réalité être comparée, la cour d'appel a violé les articles L. 1132-1, L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail ;

3°/ que la valeur professionnelle d'un diplôme s'apprécie au regard du domaine d'activité de l'entreprise dans laquelle est employé le salarié ; qu'en se bornant à constater que Mme X... détenait un diplôme de valeur bac + 4/5, au même titre que les autres chargés de missions masculins, pour juger qu'elle disposait d'un niveau de formation équivalent à ces derniers, sans rechercher, comme le soutenait l'exposante, si le fait qu'elle ne dispose que d'un "DESS de Marketing", sans rapport avec l'activité du comité d'expansion, contrairement aux diplômes détenus par ses collègues, ne justifiait pas sa différence de salaire, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 132-1, L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail ;

4°/ que la cour d'appel relève que M. Y... avait été directement embauché en qualité de chargé de mission parce qu'il "bénéficiait d'une expérience en qualité de responsable d'un bureau d'appui au PME et d'un portefeuille de 10 entreprises", "qu'il était titulaire d'une maîtrise de science de gestion" et d'un DESS de gestion et développement des PME (p. 5 al. 7), qu'il détenait "un CV élogieux" (p. 22 al. 4), qu'il avait ultérieurement négocié sa rémunération en menaçant de démissionner (p. 16 al. 10 et p. 22 al. 2) tandis que Mme X... qui avait été embauchée à un niveau inférieur, ne disposait que d'une expérience d'une année en qualité d'assistante commerciale (p. 22 al. 4) et ne travaillait plus qu'à temps partiel (p. 14 al. 2) ; qu'en décidant d'attribuer à Mme X... outre d'importants rappels de salaires, le coefficient 370 qu'avait atteint M. Y..., sans prendre en compte l'incidence du niveau de recrutement ni les choix des intéressés sur l'évolution de leur carrière ce qui constituait des éléments objectifs, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1 du code du travail et 1er de la loi 2008-496 du 27 mai 2008 ;

Mais attendu d'abord, que le rejet du premier moyen rend sans objet la première branche du second moyen ;

Et attendu ensuite, qu'appréciant les éléments de fait et de droit qui lui étaient soumis, la cour d'appel a relevé entre les fonctions exercées d'une part, par Mme X... et d'autre part, par des collègues masculins, classés comme elle dans la catégorie des chargés de mission avec lesquels elle se comparait, une identité de niveau hiérarchique, de responsabilités, leur importance comparable dans le fonctionnement de l'entreprise, chacune d'elle exigeant en outre des capacités comparables et représentant une charge nerveuse du même ordre ; qu'en l'état de ses constatations caractérisant l'exécution par les salariés d'un travail de valeur égale, elle en a exactement déduit que Mme X..., qui percevait une rémunération inférieure à celle de ses collègues masculins, avait été victime d'une inégalité de traitement dès lors que l'employeur ne rapportait pas la preuve d'éléments étrangers à toute discrimination ;

Attendu enfin, qu'au regard des éléments de comparaison qu'elle a appréciés souverainement, des compétences, de l'ancienneté et de la qualification acquises par Mme X..., et en l'absence de dispositions conventionnelles précises, elle a pu décider que celle-ci devait être classée au coefficient 370 ;

D'où il suit que le moyen ne peut être accueilli ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne l'association Comité d'expansion économique du Puy-de-Dôme aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne l'association Comité d'expansion économique du Puy-de-Dôme à payer la somme de 2 500 euros à Mme X... ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du seize novembre deux mille dix.

DOCUMENT 13
Code pénal (extraits)

Article 225-1

Modifié par LOI n°2016-1547 du 18 novembre 2016 - art. 86

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Article 225-1-1

Créé par LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 3

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

(...)

Article 225-2

Modifié par LOI n°2017-86 du 27 janvier 2017 - art. 177

La discrimination définie aux articles 225-1 à 225-1-2, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- 1° À refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- 2° À entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 3° À refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- 4° À subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;

5° À subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;

6° À refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende. »

Article 225-3

Modifié par LOI n°2016-1547 du 18 novembre 2016 - art. 86

Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables :

1° Aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. Toutefois, ces discriminations sont punies des peines prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compte de tests génétiques prédictifs ayant pour objet une maladie qui n'est pas encore déclarée ou une prédisposition génétique à une maladie ou qu'elles se fondent sur la prise en compte des conséquences sur l'état de santé d'un prélèvement d'organe tel que défini à l'article L. 1231-1 du code de la santé publique ;

2° Aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'inaptitude médicalement constatée soit dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, soit dans le cadre des lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;

3° Aux discriminations fondées, en matière d'embauche, sur un motif mentionné à l'article 225-1 du présent code, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;

4° Aux discriminations fondées, en matière d'accès aux biens et services, sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée par la protection des victimes de violences à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives ;

5° Aux refus d'embauche fondés sur la nationalité lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;

6° Aux discriminations liées au lieu de résidence lorsque la personne chargée de la fourniture d'un bien ou service se trouve en situation de danger manifeste.

Les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

Article 225-3-1

Créé par Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 - art. 45 JORF 2 avril 2006

Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.

Article 225-4

Modifié par LOI n°2009-526 du 12 mai 2009 - art. 124

Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2 encourent, outre l'amende suivant les modalités prévues par l'article 131-38, les peines prévues par les 2° à 5°, 8° et 9° de l'article 131-39. L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

DOCUMENT 14

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (extraits)

Article 6

Modifié par LOI n°2017-86 du 27 janvier 2017 - art. 207

La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires.

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

Toutefois des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions.

De même, des conditions d'âge peuvent être fixées, d'une part, pour le recrutement des fonctionnaires dans les corps, cadres d'emplois ou emplois conduisant à des emplois classés dans la catégorie active au sens de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite, d'autre part, pour la carrière des fonctionnaires lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions qu'ils sont destinés à assurer dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés au deuxième alinéa du présent article ;

2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;

3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Article 6 bis

Modifié par LOI n°2017-86 du 27 janvier 2017 - art. 165

Modifié par LOI n°2017-86 du 27 janvier 2017 - art. 166

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.

De même, des distinctions peuvent être faites entre les femmes et les hommes en vue de la désignation, par l'administration des présidents et, des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires et de ses représentants au sein des organismes consultés sur les décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires et sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans ces organes.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés aux deux premiers alinéas ;

2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;

3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Le Gouvernement présente devant le Conseil commun de la fonction publique un rapport sur les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce rapport annuel, dont les modalités de mise en œuvre sont définies par décret, comprend notamment des données relatives au recrutement, à la féminisation des jurys, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. Ce rapport est remis au Parlement.

DOCUMENT 15
Conseil d'État, 3 juillet 1936, n°43239, 43240

Assemblée

1936-07-03

43239;43240

A

Mlle Bobard et autres

M. Blondeau, rapp.

M. Latournerie, c. du g.

Le Conseil d'État statuant au contentieux

(Assemblée)

Vu,

1° la requête présentée pour la demoiselle Bobard, demeurant à Paris, 12 rue Ernest Renan, la dame Bachet, assistée et autorisée par son mari, demeurant à Paris, 69 rue de la Tombe-Issoire, la demoiselle Castan, demeurant à Paris, 6 avenue de la Porte des Lilas, et autres, au nombre total de 21, toutes commis d'administration au Ministère de la Guerre, ladite requête enregistrée sous le n° 43.239 au Secrétariat du Contentieux du Conseil d'Etat le 15 octobre 1934, tendant à ce qu'il plaise au Conseil annuler, pour excès de pouvoir le décret du 15 août 1934, portant réorganisation de l'Administration centrale du Ministère de la Guerre en ce qui concerne le recrutement et l'avancement du personnel ;

2° la requête présentée pour la demoiselle Bertrand, demeurant à Vitry, 74 rue du Chemin de fer, la dame Auclair, assistée et autorisée par son mari, demeurant à Issy, 31 bis, rue Henri Tarnier la demoiselle Carre, demeurant à Meudon, 72 rue de Verdun, et pour autres, au nombre total de 25, toutes rédactrices au Ministère de la Guerre, ladite requête enregistrée sous le n° 43.240, au Secrétariat du Contentieux du Conseil d'Etat le 15 octobre 1934, tendant à ce qu'il plaise au conseil annuler pour excès de pouvoir, le décret précité du 15 août 1934, portant réorganisation de l'Administration centrale du Ministère de la Guerre en ce qui concerne le recrutement et l'avancement du personnel ;

Vu la loi du 29 décembre 1882, article 16, modifiée par l'article 35 de la loi du 13 avril 1900 ; Vu le décret du 1er février 1909, modifié notamment par les décrets des 22 mai 1919, 6 février 1926 et 20 août 1931 ; Vu la loi des 7-14 octobre 1790 ; Vu la loi du 24 mai 1872 ;

Considérant que les deux requêtes susvisées sont dirigées contre le même décret et que leurs conclusions à fin d'annulation sont fondées sur des moyens de droit semblables ; qu'il y a lieu de les joindre pour y statuer par une seule décision ;

Considérant que, si les femmes ont l'aptitude légale aux emplois dépendant des administrations centrales des ministères, il appartient au gouvernement, en vertu de l'article 16 de la loi du 29 décembre 1882 modifié par l'article 35 de la loi du 13 avril 1900, de fixer par des règlements d'administration publique les règles relatives au recrutement et à l'avancement du personnel de ces administrations, et de décider, en conséquence, à cette occasion, si des raisons de service nécessitent, dans un ministère, des restrictions à l'admission et à l'avancement du personnel féminin ;

Considérant, par suite, que le gouvernement a pu légalement, par le décret du 15 août 1934, modifiant la réglementation antérieure, réserver pour l'avenir au personnel masculin les emplois de rédacteur et ceux d'un grade supérieur à l'administration centrale du ministère de la guerre, en vue de satisfaire aux exigences spéciales du service dans ce ministère ; qu'il n'est pas établi par les requérants que le décret dont s'agit ait été motivé par d'autres considérations ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la demoiselle Bobard et autres, d'une part, la demoiselle Bertrand et autres, d'autre part, ne sont pas fondées à demander l'annulation du décret attaqué ;

DÉCIDE :

Article 1^{er} : La requête susvisée n° 43.239 de la demoiselle Bobard et autres, et la requête également susvisée, n° 43.240 de la demoiselle Bertrand et autres, sont rejetées.

Article 2 : Expédition de la présente décision sera transmise au Ministre de la Guerre.

DOCUMENT 16
Conseil d'État, 29 juillet 2002, n°141112

CONSEIL D'ÉTAT

Statuant
au contentieux

N° 141112

Publié au recueil Lebon

6 / 4 SSR

M. Stirn, président

Mlle Vialettes, rapporteur

M. Lamy, commissaire du gouvernement

SCP Masse-Dessen, Thouvenin, Avocat, avocats

lecture du lundi 29 juillet 2002

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Texte intégral

Vu la décision, en date du 28 juillet 1999, par laquelle le Conseil d'Etat statuant au contentieux a sursis à statuer sur la requête présentée pour M. X... et tendant à l'annulation de l'arrêté du 1er juillet 1991 lui concédant une pension de retraite en totalité ou en tant que ce titre ne prend pas en compte les trois annuités au titre du b) de l'article L. 12 du code des pensions civiles et militaires de retraite, jusqu'à ce que la Cour de justice des communautés européennes se soit prononcée sur la question de savoir :

1°) si, en premier lieu, les pensions servies par le régime français de retraite des fonctionnaires sont au nombre des rémunérations visées à l'article 119 du traité de Rome, devenu article 141 du traité instituant la Communauté européenne ; dans l'affirmative, eu égard aux stipulations du paragraphe 3 de l'article 6 de l'accord annexé au protocole n° 14 sur la politique sociale, si le principe d'égalité des rémunérations est méconnu par les dispositions du b) de l'article L. 12 du code des pensions civiles et militaires de retraite ;

2°) si, dans l'hypothèse où l'article 119 du traité de Rome ne serait pas applicable, les dispositions de la directive n° 79/7 (CEE) du Conseil, du 19 décembre 1978, font obstacle à ce que la France maintienne des dispositions telles que celles du b) de l'article L. 12 du code des pensions civiles et militaires de retraite ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu le Traité de Rome instituant la Communauté économique européenne devenue la Communauté européenne ;

Vu le Traité sur l'Union européenne et les protocoles qui y sont annexés ;

Vu le code des pensions civiles et militaires de retraite ;

Vu le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de Mlle Vialettes, Auditeur,
- les observations de la SCP Masse-Dessen, Thouvenin, avocat de M. X...,
- les conclusions de M. Lamy, Commissaire du gouvernement ;

Considérant que, par un arrêt du 29 novembre 2001, la Cour de justice des Communautés européennes, statuant après que cette question lui avait été renvoyée par une décision du Conseil d'Etat, statuant au contentieux, en date du 28 juillet 1999, a déclaré que les pensions servies par le régime français de retraite des fonctionnaires entrent dans le champ d'application de l'article 119 du traité de la Communauté économique européenne, devenu article 141 du traité instituant la Communauté européenne, et que, nonobstant les stipulations de l'article 6, paragraphe 3, de l'accord annexé au protocole n° 14 sur la politique sociale joint au Traité sur l'Union européenne, le principe de l'égalité des rémunérations s'oppose à ce qu'une bonification, pour le calcul d'une pension de retraite, accordée aux personnes qui ont assuré l'éducation de leurs enfants, soit réservée aux femmes, alors que les hommes ayant assuré l'éducation de leurs enfants seraient exclus de son bénéfice ;

Considérant que le b) de l'article L. 12 du code des pensions civiles et militaires de retraite institue, pour le calcul de la pension, une bonification d'ancienneté d'un an par enfant dont il réserve le bénéfice aux "femmes fonctionnaires" ; qu'il résulte de ce qui a été dit ci-dessus qu'une telle disposition est incompatible avec le principe d'égalité des rémunérations tel qu'il est affirmé par le Traité instituant la Communauté européenne et par l'accord annexé au protocole n° 14 sur la politique sociale joint au Traité sur l'Union européenne ;

Considérant qu'il en résulte que la décision par laquelle le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie a refusé à M. X... le bénéfice de la bonification d'ancienneté prévue par ce texte, alors même qu'il établirait avoir assuré l'éducation de ses enfants, est entachée d'illégalité ; que, dès lors, M. X... est fondé à demander pour ce motif l'annulation de l'arrêté du 1er juillet 1991 en tant qu'il lui a refusé le bénéfice de cette bonification ;

Sur les conclusions à fin d'injonction :

Considérant qu'aux termes de l'article L. 911-1 du code de justice administrative : "Lorsque sa décision implique nécessairement qu'une personne morale de droit public ou un organisme de droit privé chargé de la gestion d'un service public prenne une décision dans un sens déterminé, la juridiction, saisie de conclusions en ce sens, prescrit, par la même décision, cette mesure assortie, le cas échéant, d'un délai d'exécution" ; qu'aux termes de l'article L. 911-2 du même code : "Lorsque sa décision implique nécessairement qu'une personne morale de droit public ou un organisme de droit privé chargé de la gestion d'un service public prenne à nouveau une décision après une

nouvelle instruction, la juridiction, saisie de conclusions en ce sens, prescrit, par la même décision juridictionnelle, que cette décision doit intervenir dans un délai déterminé" ;

Considérant que, dans le dernier état de ses conclusions, formulées dans un mémoire enregistré au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat le 24 janvier 2002, M. X... demande qu'il soit ordonné au ministre de l'économie, des finances et de l'industrie de le faire bénéficier de la bonification d'ancienneté prévue au b) de l'article L. 12 du code des pensions civiles et militaires de retraite ainsi que de revaloriser en conséquence la pension qui lui a été concédée ; qu'il sollicite également dans ce mémoire les intérêts et leur capitalisation ;

Considérant que le contentieux des pensions civiles et militaires de retraite est un contentieux de pleine juridiction ; qu'il appartient, dès lors, au juge saisi de se prononcer lui-même sur les droits des intéressés, sauf à renvoyer à l'administration compétente, et sous son autorité, le règlement de tel aspect du litige dans des conditions précises qu'il lui appartient de lui fixer ;

Considérant qu'il résulte de l'instruction que M. X... a assuré la charge de trois enfants ; qu'il a formulé sa demande de révision de sa pension dans le délai d'un an prévu à l'article L. 55 du code des pensions civiles et militaires ; que dans la mesure où sont maintenues des dispositions plus favorables aux fonctionnaires de sexe féminin ayant assuré l'éducation de leurs enfants, en ce qui concerne la bonification d'ancienneté retenue pour le calcul de la pension, M. X... a droit, ainsi qu'il a été dit plus haut, au bénéfice de la bonification prévue au b) de l'article L. 12 du code des pensions civiles et militaires de retraite ; qu'il y a lieu, dès lors, de prescrire au ministre de l'économie, des finances et de l'industrie de modifier, dans le délai de deux mois suivant la notification de la présente décision, les conditions dans lesquelles la pension de M. X... lui a été concédée et de revaloriser rétroactivement cette pension ;

Considérant que M. X... a droit aux intérêts des sommes qui lui sont dues à compter du 24 janvier 2002, jour où, ainsi qu'il a été dit ci-dessus, il a demandé le paiement de ces sommes ; qu'à cette date, il n'était pas dû une année d'intérêts ; que les conclusions à fin de capitalisation des intérêts présentées par M. X... ne peuvent, par suite, être accueillies ;

Article 1er : L'arrêté du 1er juillet 1991 concédant à M. X... sa retraite est annulé en tant qu'il a refusé à l'intéressé le bénéfice de la bonification d'ancienneté d'une année par enfant.

Article 2 : Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie modifiera, dans le délai de deux mois suivant la notification de la présente décision, les conditions dans lesquelles la pension de M. X... lui a été concédée et revalorisera rétroactivement cette pension.

Article 3 : Les sommes dues à M. X... porteront intérêts à compter du 24 janvier 2002.

Article 4 : Le surplus des conclusions de la requête de M. X... est rejeté.

Article 5 : La présente décision sera notifiée à M. Joseph X..., au ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, au ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et au ministre de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire.

CONSEIL D'ÉTAT

N° 372426

ECLI:FR:CEASS:2015:372426.20150327

Publié au recueil Lebon

Assemblée

Mme Charline Nicolas, rapporteur

M. Bertrand Dacosta, rapporteur public

SCP TIFFREAU, MARLANGE, DE LA BURGADE, avocats

lecture du vendredi 27 mars 2015

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Vu la procédure suivante :

M. B...A...a demandé le 2 mars 2011 au tribunal administratif de Limoges de surseoir à statuer et de saisir la Cour de justice de l'Union européenne d'une question préjudicielle portant sur la conformité au droit de l'Union européenne des articles L. 24 et R. 37 du code des pensions civiles et militaires de retraite, d'annuler la décision du 20 décembre 2010 par laquelle le recteur de l'académie de Limoges a refusé de l'admettre à la retraite avec jouissance immédiate de sa pension à compter du 1er juillet 2011 en sa qualité de père de trois enfants et d'enjoindre à l'administration de le faire bénéficier d'une pension de retraite majorée sur le fondement du b de l'article L. 12 du même code.

Par un jugement n° 1100344 du 4 juillet 2013, le tribunal administratif de Limoges a rejeté sa demande.

Par une ordonnance n° 13BX02514 du 11 septembre 2013, le président de la cour administrative d'appel de Bordeaux a transmis au Conseil d'Etat, en application de l'article R. 351-2 du code de justice administrative, le pourvoi présenté à cette cour pour M. A....

Par un pourvoi enregistré le 2 septembre 2013 au greffe de la cour administrative d'appel de Bordeaux, des mémoires complémentaires et un mémoire en réplique enregistrés le 2 décembre

2013, le 6 octobre 2014 et le 2 mars 2015 au secrétariat du Conseil d'État, sous le n° 372426, M. A... demande au Conseil d'État :

1°) d'annuler le jugement du 4 juillet 2013 du tribunal administratif de Limoges ;

2°) de surseoir à statuer et de saisir la Cour de justice de l'Union européenne d'une question préjudicielle portant sur la conformité au droit de l'Union européenne des articles L. 24 et R. 37 et L. 12 et R. 13 du code des pensions civiles et militaires de retraite ;

3°) à titre principal, réglant l'affaire au fond, d'annuler la décision du 20 décembre 2010, d'enjoindre à l'administration de réexaminer la demande dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la décision à intervenir et de prendre les mesures que comportera nécessairement l'exécution de cette dernière relativement à l'attribution de la bonification pour enfant prévue à l'article L. 12 du code des pensions civiles et militaires de retraite et au regard du traitement de base et des trimestres de cotisations acquis à la date effective de radiation des cadres, et à titre subsidiaire, de renvoyer l'affaire devant le tribunal administratif compétent ;

4°) de mettre à la charge de l'Etat le versement de la somme de 4 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu :

- le traité instituant la Communauté européenne ;
- le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ;
- le code des pensions civiles et militaires de retraite ;
- la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 ;
- la loi n° 2004-1485 du 30 décembre 2004 ;
- la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 ;
- la décision C-173/13 du 17 juillet 2014 de la Cour de justice de l'Union européenne ;
- le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de Mme Charline Nicolas, auditeur,
- les conclusions de M. Bertrand Dacosta, rapporteur public ;

La parole ayant été donnée, avant et après les conclusions, à la SCP Tiffreau, Marlange, de la Burgade, avocat de M. A... ;

Vu la note en délibéré, enregistrée le 17 mars 2015, présentée pour M. A... ;

1. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis au juge du fond, que, le 14 décembre 2010, M. A..., professeur certifié ayant accompli quinze années de services effectifs et père de trois enfants, a saisi son administration d'une demande de départ anticipé à la retraite avec jouissance immédiate du droit de pension, à compter du 1er juillet 2011, sur le fondement des dispositions du 3° du I de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite ; que cette demande a été rejetée par une décision du 20 décembre 2010 du recteur de l'académie de Limoges au motif que l'intéressé ne remplissait pas les conditions posées par ces dispositions ; que M. A..., dont le recours administratif a été rejeté par le ministre de l'éducation nationale, a saisi le tribunal administratif de Limoges de conclusions tendant, à titre principal, à la saisine de la Cour de justice de l'Union européenne d'une question préjudicielle sur la conformité au droit de l'Union européenne, d'une part, des articles L. 24 et R. 37 du code des pensions civiles et militaires de retraite et, à titre subsidiaire, après annulation de la décision contestée, à ce qu'il soit enjoint à l'administration de réexaminer sa demande de départ anticipé à la retraite et de lui accorder le bénéfice des dispositions du b de l'article L. 12 du même code relatives à la bonification pour enfant ; que sa demande a été rejetée par un jugement du tribunal administratif de Limoges du 4 juillet 2013 ; que M. A..., dont la requête a été transmise au Conseil d'Etat par une ordonnance du 11 septembre 2013 du président de la cour administrative d'appel de Bordeaux, se pourvoit en cassation contre ce jugement ;

En ce qui concerne la bonification pour enfant :

2. Considérant qu'aux termes de l'article L. 12 du code des pensions civiles et militaires de retraite, dans sa rédaction issue de l'article 52 la loi du 9 novembre 2010 applicable au litige : " Aux services effectifs s'ajoutent, dans les conditions déterminées par un décret en Conseil d'Etat, les bonifications ci-après : (...) b) Pour chacun de leurs enfants légitimes et de leurs enfants naturels nés antérieurement au 1er janvier 2004, pour chacun de leurs enfants dont l'adoption est antérieure au 1er janvier 2004 et, sous réserve qu'ils aient été élevés pendant neuf ans au moins avant leur vingt-et-unième anniversaire, pour chacun des autres enfants énumérés au II de l'article L. 18 dont la prise en charge a débuté antérieurement au 1er janvier 2004, les fonctionnaires et militaires bénéficient d'une bonification fixée à un an, qui s'ajoute aux services effectifs, à condition qu'ils aient interrompu ou réduit leur activité dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État " ; qu'en vertu des dispositions du 1° de l'article R. 13 du même code, dans sa version applicable au litige, le bénéfice des dispositions précitées du b de l'article L. 12 du même code est subordonné à une interruption d'activité d'une durée continue au moins égale à deux mois dans le cadre d'un congé pour maternité, d'un congé pour adoption, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, ou d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans ;

3. Considérant qu'aux termes de l'article 141 du traité instituant la Communauté européenne, devenu l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne : " 1. Chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur. 2. Aux fins du présent article, on

entend par rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, implique : a) que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure ; b) que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail (...). 4. Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle " ; qu'il résulte de ces dispositions, telles qu'interprétées par la Cour de justice de l'Union européenne, que le principe d'égalité des rémunérations s'oppose non seulement à l'application de dispositions qui établissent des discriminations directement fondées sur le sexe mais également à l'application de dispositions qui maintiennent des différences de traitement entre travailleurs masculins et travailleurs féminins sur la base de critères non fondés sur le sexe dès lors que ces différences de traitement ne peuvent s'expliquer par des facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe et qu'il y a discrimination indirecte en raison du sexe lorsque l'application d'une mesure nationale, bien que formulée de façon neutre, désavantage en fait un nombre beaucoup plus élevé de travailleurs d'un sexe par rapport à l'autre ; que par un arrêt du 17 juillet 2014, la Cour de justice de l'Union européenne, statuant sur renvoi préjudiciel de la cour administrative d'appel de Lyon, a estimé que l'article 141 doit être interprété en ce sens que, sauf à pouvoir être justifié par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe, tels qu'un objectif légitime de politique sociale, et à être propre à garantir l'objectif invoqué et nécessaire à cet effet, un régime de bonification de pension tel que celui résultant des dispositions des articles L. 12 et R. 13 du code des pensions civiles et militaires de retraite, en tant qu'elles prévoient la prise en compte du congé de maternité dans les conditions ouvrant droit à l'octroi de la bonification en cause, introduirait une différence de traitement entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins contraire à cet article ; qu'elle a cependant rappelé que, s'il lui revenait de donner des " indications " " de nature à permettre à la juridiction nationale de statuer ", il revient exclusivement au juge national, seul compétent pour apprécier les faits et pour interpréter la législation nationale, de déterminer si et dans quelle mesure les dispositions concernées sont justifiées par de tels facteurs objectifs ;

4. Considérant que si, pendant son congé de maternité, la femme fonctionnaire ou militaire conserve légalement ses droits à avancement et à promotion et qu'ainsi la maternité est normalement neutre sur sa carrière, il ressort néanmoins de l'ensemble des pièces produites devant le juge du fond et des données disponibles qu'une femme ayant eu un ou plusieurs enfants connaît, de fait, une moindre progression de carrière que ses collègues masculins et perçoit en conséquence une pension plus faible en fin de carrière ; que les arrêts de travail liés à la maternité contribuent à empêcher une femme de bénéficier des mêmes possibilités de carrière que les hommes ; que de plus, les mères de famille ont dans les faits plus systématiquement interrompu leur carrière que les hommes, ponctuellement ou non, en raison des contraintes résultant de la présence d'un ou plusieurs enfants au foyer ; qu'ainsi, selon les données d'une étude statistique du service des retraites de l'Etat produite par le ministre des finances et des comptes publics, si une femme fonctionnaire sans enfant perçoit à la fin de sa carrière une pension moyenne supérieure de 2,6 % à celle des hommes également sans enfant, les femmes avec enfants perçoivent en moyenne des pensions inférieures à celles des hommes ayant le même nombre d'enfants ; que ces écarts entre les pensions perçues par les femmes et les hommes s'accroissent avec le nombre d'enfants ; que les pensions des femmes fonctionnaires, rapportées à celles des hommes, sont ainsi inférieures de 9,8 % pour un enfant, de 11,5 % pour deux enfants, de 13,3 % pour trois enfants et de 23 % pour quatre enfants ; que si la bonification par enfant était supprimée, les écarts passeraient à 12,7 % pour un enfant, 17,3 % pour

deux enfants, 19,3 % pour trois enfants et à près de 30 % pour quatre enfants ; que le niveau de la pension ainsi constaté des femmes ayant eu des enfants résulte d'une situation passée, consécutive à leur déroulement de carrière, qui ne peut être modifiée au moment de la liquidation ; que cette bonification n'a pas pour objet et ne pouvait avoir pour effet de prévenir les inégalités sociales dont ont été l'objet les femmes mais de leur apporter, dans une mesure jugée possible, par un avantage de retraite assimilé à une rémunération différée au sens de l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, une compensation partielle et forfaitaire des retards et préjudices de carrière manifestes qui les ont pénalisées ;

5. Considérant également que, par la loi du 21 août 2003, le législateur a modifié les dispositions sur le fondement desquelles ont été prises les dispositions litigieuses, en ne maintenant le bénéfice automatique de la bonification que pour les femmes fonctionnaires et militaires mères d'enfants nés avant le 1^{er} janvier 2004 ; que ce faisant, le législateur a entendu maintenir à titre provisoire, en raison de l'intérêt général qui s'attache à la prise en compte de cette situation et à la prévention des conséquences qu'aurait la suppression des dispositions du b de l'article L. 12 du code des pensions civiles et militaires de retraite sur le niveau des pensions servies aux assurées dans les années à venir, ces dispositions destinées à compenser des inégalités normalement appelées à disparaître ;

6. Considérant que, dans ces conditions, la différence de traitement dont bénéficient indirectement les femmes mères d'enfants nés avant le 1^{er} janvier 2004 par le bénéfice systématique de la bonification pour enfant tel qu'il découle de la prise en compte du congé maternité, en application des dispositions combinées du b de l'article L. 12 et de l'article R. 13 du code des pensions civiles et militaires de retraite, est objectivement justifiée par un objectif légitime de politique sociale, qu'elle est propre à garantir cet objectif et nécessaire à cet effet ; que par suite, les dispositions en cause ne méconnaissent pas le principe d'égalité tel que défini à l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ;

En ce concerne le départ anticipé à la retraite :

7. Considérant qu'aux termes du 3^o du I de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite, dans sa rédaction applicable au litige en vertu des dispositions transitoires prévues à l'article 44 de la loi du 9 novembre 2010 : " I. - La liquidation de la pension intervient : (...) 3^o Lorsque le fonctionnaire civil est parent de trois enfants vivants, ou décédés par faits de guerre, ou d'un enfant vivant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, à condition qu'il ait, pour chaque enfant, interrompu son activité dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. Sont assimilées à l'interruption d'activité mentionnée à l'alinéa précédent les périodes n'ayant pas donné lieu à cotisation obligatoire dans un régime de retraite de base, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. Sont assimilés aux enfants mentionnés au premier alinéa les enfants énumérés au II de l'article L. 18 que l'intéressé a élevés dans les conditions prévues au III dudit article " ; qu'en vertu des I et II de l'article R. 37 du même code, applicable au litige, le bénéfice des dispositions précitées du 3^o du I de l'article L. 24 est subordonné à une interruption d'activité d'une durée continue au moins égale à deux mois dans le cadre d'un congé pour maternité, d'un congé pour adoption, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, ou d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans ; que par l'arrêt déjà cité du 17 juillet 2014, la Cour de justice de l'Union européenne a estimé, conformément à cette jurisprudence, que l'article 141 doit être interprété en ce sens que, sauf à pouvoir être justifié par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe, tels qu'un objectif légitime de politique sociale,

et à être propre à garantir l'objectif invoqué et nécessaire à cet effet, un régime de départ anticipé à la retraite tel que celui résultant des dispositions des articles L. 24 et R. 37 du code des pensions civiles et militaires de retraite, en tant qu'elles prévoient la prise en compte du congé maternité dans les conditions ouvrant droit au bénéfice en cause introduirait également une différence de traitement entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins contraire à cet article ;

8. Considérant cependant, ainsi qu'il a été dit au point 3 de la présente décision, que la Cour de justice de l'Union européenne a rappelé que, s'il lui revenait de donner des " indications " " de nature à permettre à la juridiction nationale de statuer ", il revient exclusivement au juge national, qui est seul compétent pour apprécier les faits et pour interpréter la législation nationale, de déterminer si et dans quelle mesure les dispositions concernées sont justifiées par de tels facteurs objectifs ; que, par la loi du 9 novembre 2010, le législateur a modifié les dispositions sur le fondement desquelles a été prise la décision attaquée, en procédant à une extinction progressive de la mesure pour les parents de trois enfants ; que ce faisant, le législateur a entendu non pas prévenir les inégalités de fait entre les hommes et les femmes fonctionnaires et militaires dans le déroulement de leur carrière et leurs incidences en matière de retraite telles qu'exposées au point 4, mais compenser à titre transitoire ces inégalités normalement appelées à disparaître ; que dans ces conditions, la disposition litigieuse relative au choix d'un départ anticipé avec jouissance immédiate, prise, pour les mêmes motifs que la bonification pour enfant prévue par les dispositions combinées des articles L. 12 et R. 37, afin d'offrir, dans la mesure du possible, une compensation des conséquences de la naissance et de l'éducation d'enfants sur le déroulement de la carrière d'une femme, en l'état de la société française d'alors, est objectivement justifiée par un objectif légitime de politique sociale, qu'elle est propre à garantir cet objectif et nécessaire à cet effet ; que par suite, les dispositions en cause ne méconnaissent pas le principe d'égalité des rémunérations tel que défini à l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ;

9. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que, sans qu'il y ait lieu pour le Conseil d'Etat de saisir la Cour de justice de l'Union européenne d'une question préjudicielle portant sur la conformité au droit de l'Union européenne des dispositions du code des pensions civiles et militaires de retraite en litige, le pourvoi de M. A... doit être rejeté, y compris ses conclusions tendant à l'application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

D É C I D E :

Article 1^{er} : Le pourvoi de M. A... est rejeté.

Article 2 : La présente décision sera notifiée à M. A..., au Premier ministre, au ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et au ministre des finances et des comptes publics.

DOCUMENT 18

Loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits (extraits)

(...)

TITRE IER : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1

Le Défenseur des droits est nommé par décret en conseil des ministres, après application de la procédure prévue au dernier alinéa de l'article 13 de la Constitution.

Il ne peut être mis fin à ses fonctions que sur sa demande ou en cas d'empêchement dans des conditions définies par décret en Conseil d'État.

Article 2

Le Défenseur des droits, autorité constitutionnelle indépendante, ne reçoit, dans l'exercice de ses attributions, aucune instruction.

Le Défenseur des droits et ses adjoints ne peuvent être poursuivis, recherchés, arrêtés, détenus ou jugés à l'occasion des opinions qu'ils émettent ou des actes qu'ils accomplissent dans l'exercice de leurs fonctions.

Article 3

Les fonctions de Défenseur des droits et celles de ses adjoints sont incompatibles avec celles de membre du Gouvernement, du Conseil constitutionnel, du Conseil supérieur de la magistrature et du Conseil économique, social et environnemental ainsi qu'avec tout mandat électif. Le membre du Gouvernement, du Conseil constitutionnel, du Conseil supérieur de la magistrature, du Conseil économique, social et environnemental ou le titulaire d'un mandat électif qui est nommé Défenseur des droits ou adjoint est réputé avoir opté pour ces dernières fonctions s'il n'a pas exprimé de volonté contraire dans les huit jours suivant la publication au Journal officiel de sa nomination.

Les fonctions de Défenseur des droits et celles de ses adjoints sont, en outre, incompatibles avec toute autre fonction ou emploi public et toute activité professionnelle ainsi qu'avec toute fonction de président et de membre de conseil d'administration, de président et de membre de directoire, de président et de membre de conseil de surveillance, et d'administrateur délégué dans toute société, entreprise ou établissement.

Dans un délai d'un mois suivant la publication de sa nomination comme Défenseur des droits ou comme un de ses adjoints, la personne nommée doit cesser toute activité incompatible avec ses nouvelles fonctions. Si elle est fonctionnaire ou magistrat, elle est placée en position de détachement de plein droit pendant la durée de ses fonctions et ne peut recevoir, au cours de cette période, aucune promotion au choix.

TITRE II : DISPOSITIONS RELATIVES AUX COMPETENCES ET A LA SAISINE DU DEFENSEUR DES DROITS

Article 4

Le Défenseur des droits est chargé :

1° De défendre les droits et libertés dans le cadre des relations avec les administrations de l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics et les organismes investis d'une mission de service public ;

2° De défendre et de promouvoir l'intérêt supérieur et les droits de l'enfant consacrés par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ;

3° De lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ainsi que de promouvoir l'égalité ;

4° De veiller au respect de la déontologie par les personnes exerçant des activités de sécurité sur le territoire de la République.

Article 5

Le Défenseur des droits peut être saisi :

1° Par toute personne physique ou morale qui s'estime lésée dans ses droits et libertés par le fonctionnement d'une administration de l'État, d'une collectivité territoriale, d'un établissement public ou d'un organisme investi d'une mission de service public ;

2° Par un enfant qui invoque la protection de ses droits ou une situation mettant en cause son intérêt, par ses représentants légaux, les membres de sa famille, les services médicaux ou sociaux ou toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits et se proposant par ses statuts de défendre les droits de l'enfant ;

3° Par toute personne qui s'estime victime d'une discrimination, directe ou indirecte, prohibée par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, ou par toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits se proposant par ses statuts de combattre les discriminations ou d'assister les victimes de discriminations, conjointement avec la personne s'estimant victime de discrimination ou avec son accord ;

4° Par toute personne qui a été victime ou témoin de faits dont elle estime qu'ils constituent un manquement aux règles de déontologie dans le domaine de la sécurité.

Le Défenseur des droits peut être saisi des agissements de personnes publiques ou privées.

Il peut en outre se saisir d'office ou être saisi par les ayants droit de la personne dont les droits et libertés sont en cause.

Il est saisi des réclamations qui sont adressées à ses adjoints.

Article 6

La saisine du Défenseur des droits est gratuite.

Elle est précédée de démarches préalables auprès des personnes publiques ou des organismes mis en cause, sauf lorsqu'elle est présentée au titre des compétences mentionnées aux 2° à 4° de l'article 4. La saisine du Défenseur des droits n'interrompt ni ne suspend par elle-même les délais de prescription des actions en matière civile, administrative ou pénale, non plus que ceux relatifs à l'exercice de recours administratifs ou contentieux.

Article 7

Une réclamation peut être adressée à un député, à un sénateur ou à un représentant français au Parlement européen, qui la transmet au Défenseur des droits s'il estime qu'elle appelle son intervention. Le Défenseur des droits informe le député, le sénateur ou le représentant français au Parlement européen des suites données à cette transmission.

Les membres du Parlement peuvent, de leur propre initiative, saisir le Défenseur des droits d'une question qui leur paraît appeler son intervention. Sur la demande de l'une des commissions permanentes de son assemblée, le président de l'Assemblée nationale ou le président du Sénat peut transmettre au Défenseur des droits, dans les domaines de sa compétence, toute pétition dont l'assemblée a été saisie.

Le Défenseur des droits instruit également les réclamations qui lui sont transmises par le Médiateur européen ou un homologue étranger et qui lui paraissent relever de sa compétence et appeler son intervention.

Article 8

Lorsqu'il se saisit d'office ou lorsqu'il est saisi autrement qu'à l'initiative de la personne s'estimant lésée ou, s'agissant d'un enfant, de ses représentants légaux, le Défenseur des droits ne peut intervenir qu'à la condition que cette personne ou, le cas échéant, ses ayants droit ait été avertie et ne se soit pas opposée à son intervention. Toutefois, il peut toujours se saisir des cas lui paraissant mettre en cause l'intérêt supérieur d'un enfant et des cas relatifs à des personnes qui ne sont pas identifiées ou dont il ne peut recueillir l'accord.

Article 9

Lorsque le Défenseur des droits transmet une réclamation à une autre autorité indépendante investie d'une mission de protection des droits et libertés, il peut accompagner cette transmission de ses observations et demander à être informé des suites données à celles-ci.

Le Défenseur des droits est associé, à sa demande, aux travaux de la Commission nationale de l'informatique et des libertés et de la Commission d'accès aux documents administratifs.

Article 10

Le Défenseur des droits ne peut être saisi ni ne peut se saisir des différends susceptibles de s'élever entre les personnes publiques et organismes mentionnés au 1° de l'article 4.

Il ne peut être saisi ni ne peut se saisir, sauf au titre de ses compétences mentionnées au 3° du même article 4, des différends susceptibles de s'élever entre, d'une part, ces personnes publiques et organismes et, d'autre part, leurs agents, à raison de l'exercice de leurs fonctions.

(...)

CHAPITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES AUX POUVOIRS DU DÉFENSEUR DES DROITS

Article 24

Le Défenseur des droits apprécie si les faits qui font l'objet d'une réclamation ou qui lui sont signalés appellent une intervention de sa part.

Il indique les motifs pour lesquels il décide de ne pas donner suite à une saisine.

Article 25

Le Défenseur des droits peut faire toute recommandation qui lui apparaît de nature à garantir le respect des droits et libertés de la personne lésée et à régler les difficultés soulevées devant lui ou à en prévenir le renouvellement.

Il peut recommander de régler en équité la situation de la personne dont il est saisi.

Les autorités ou personnes intéressées informent le Défenseur des droits, dans le délai qu'il fixe, des suites données à ses recommandations.

A défaut d'information dans ce délai ou s'il estime, au vu des informations reçues, qu'une recommandation n'a pas été suivie d'effet, le Défenseur des droits peut enjoindre à la personne mise en cause de prendre, dans un délai déterminé, les mesures nécessaires.

Lorsqu'il n'a pas été donné suite à son injonction, le Défenseur des droits établit un rapport spécial, qui est communiqué à la personne mise en cause. Le Défenseur des droits rend publics ce rapport et, le cas échéant, la réponse de la personne mise en cause, selon des modalités qu'il détermine.

Article 26

Le Défenseur des droits peut procéder à la résolution amiable des différends portés à sa connaissance, par voie de médiation.

Les constatations effectuées et les déclarations recueillies au cours de la médiation ne peuvent être ni produites, ni invoquées ultérieurement dans les instances civiles ou administratives sans le consentement des personnes intéressées, sauf si la divulgation de l'accord est nécessaire à sa mise en œuvre ou si des raisons d'ordre public l'imposent.

Article 27

Lorsque le Défenseur des droits estime, dans les conditions définies à l'article 24, que la réclamation d'une personne s'estimant victime d'une discrimination ou invoquant la protection des droits de l'enfant appelle une intervention de sa part, il l'assiste dans la constitution de son dossier et l'aide à identifier les procédures adaptées à son cas, y compris lorsque celles-ci incluent une dimension internationale.

(...)

Article 29

Le Défenseur des droits peut saisir l'autorité investie du pouvoir d'engager les poursuites disciplinaires des faits dont il a connaissance et qui lui paraissent de nature à justifier une sanction. Cette autorité informe le Défenseur des droits des suites réservées à sa saisine et, si elle n'a pas engagé de procédure disciplinaire, des motifs de sa décision.

A défaut d'information dans le délai qu'il a fixé ou s'il estime, au vu des informations reçues, que sa saisine n'a pas été suivie des mesures nécessaires, le Défenseur des droits peut établir un rapport spécial qui est communiqué à l'autorité mentionnée au premier alinéa. Il peut rendre publics ce rapport et, le cas échéant, la réponse de cette autorité selon des modalités qu'il détermine. L'alinéa précédent ne s'applique pas à la personne susceptible de faire l'objet de la saisine du Conseil supérieur de la magistrature prévue à l'avant-dernier alinéa de l'article 65 de la Constitution.

Article 30

Le Défenseur des droits, lorsqu'il a constaté une discrimination directe ou indirecte mentionnée au 3° de l'article 4 dans l'activité professionnelle d'une personne physique ou morale soumise à agrément ou autorisation par une autorité publique, ou à l'encontre de laquelle une telle autorité dispose du pouvoir de prendre des mesures conservatoires ou des sanctions pour non-respect de la législation relative aux discriminations ou au titre de l'ordre et des libertés publics peut recommander à cette autorité publique de faire usage des pouvoirs de suspension ou de sanction dont elle dispose.

Le Défenseur des droits est tenu informé des suites données à sa recommandation.

Article 31

Lorsque le Défenseur des droits est saisi d'une réclamation, non soumise à une autorité juridictionnelle, qui soulève une question touchant à l'interprétation ou à la portée d'une disposition législative ou réglementaire, il peut consulter le Conseil d'Etat. Le Défenseur des droits peut rendre public cet avis. Ce dernier est rendu dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Article 32

Le Défenseur des droits peut recommander de procéder aux modifications législatives ou réglementaires qui lui apparaissent utiles.

Il peut être consulté par le Premier ministre sur tout projet de loi intervenant dans son champ de compétence.

Il peut également être consulté par le Premier ministre, le président de l'Assemblée nationale ou le président du Sénat sur toute question relevant de son champ de compétence.

Il contribue, à la demande du Premier ministre, à la préparation et à la définition de la position française dans les négociations internationales dans les domaines relevant de son champ de compétence.

Dans les cas prévus aux deuxième et troisième alinéas, le Défenseur des droits rend son avis dans un délai d'un mois.

Article 33

Le Défenseur des droits ne peut remettre en cause une décision juridictionnelle. Les juridictions civiles, administratives et pénales peuvent, d'office ou à la demande des parties, l'inviter à présenter des observations écrites ou orales. Le Défenseur des droits peut lui-même demander à présenter des observations écrites ou à être entendu par ces juridictions ; dans ce cas, son audition est de droit.

Sans préjudice de l'application du II de l'article 28, lorsqu'il apparaît au Défenseur des droits que les faits portés à sa connaissance sont constitutifs d'un crime ou d'un délit, il en informe le procureur de la République. Il lui fait savoir, le cas échéant, qu'une mission de médiation a été initiée en application de l'article 26.

Le procureur de la République informe le Défenseur des droits des suites données à ses transmissions.

Le Défenseur des droits porte à la connaissance de l'autorité judiciaire les affaires concernant un mineur susceptibles de donner lieu à des mesures d'assistance éducative prévues à l'article 375 du code civil ou toutes informations qu'il aurait recueillies à l'occasion de sa saisine par un mineur impliqué dans une procédure en cours.

(...)

Article 36

I. — Le Défenseur des droits peut, après en avoir informé la personne mise en cause, décider de rendre publics ses avis, recommandations ou décisions avec, le cas échéant, la réponse faite par la personne mise en cause, selon des modalités qu'il détermine.

II. — Il présente chaque année au Président de la République, au président de l'Assemblée nationale et au président du Sénat :

1° Un rapport qui rend compte de son activité générale et comprend une annexe thématique relative à chacun de ses domaines de compétences énumérés à l'article 4 ;

2° Un rapport consacré aux droits de l'enfant à l'occasion de la journée internationale des droits de l'enfant.

Les rapports visés aux 1° et 2° sont publiés et peuvent faire l'objet d'une communication du Défenseur des droits devant chacune des deux assemblées.

III. — Le Défenseur des droits peut également présenter tout autre rapport au Président de la République, au président de l'Assemblée nationale et au président du Sénat. Ce rapport est publié.

(...)

Article 43

I. — Les mentions de la Commission nationale de déontologie de la sécurité, du Défenseur des enfants, de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité et du Médiateur de la République figurant en annexe à la loi organique n° 2010-837 du 23 juillet 2010 relative à l'application du cinquième alinéa de l'article 13 de la Constitution sont supprimées.

(...)

Article 44

(...)

III. — Les détachements, les mises à disposition en cours et les contrats des agents contractuels de droit public auprès des autorités auxquelles succède le Défenseur des droits se poursuivent auprès de lui.

Les procédures ouvertes par le Médiateur de la République, le Défenseur des enfants, la Commission nationale de déontologie de la sécurité et la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité et non clôturées aux dates d'entrée en vigueur mentionnées au I et au premier alinéa du II se poursuivent devant le Défenseur des droits. A cette fin, les actes valablement accomplis par le Médiateur de la République, le Défenseur des enfants, la Commission nationale de déontologie de la sécurité et la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité sont réputés avoir été valablement accomplis par le Défenseur des droits.

(...)

DOCUMENT 19
Conseil constitutionnel. Décision n° 2011-626 DC du 29 mars 2011 (extraits)

Le Conseil constitutionnel a été saisi, le 15 mars 2011, par le Premier ministre, conformément aux articles 46, alinéa 5, et 61, alinéa 1er, de la Constitution, de la loi organique relative au Défenseur des droits.

Le Conseil Constitutionnel,

Vu la Constitution, dans sa rédaction résultant de la loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Ve République ;

Vu l'ordonnance n° 58-1067 du 7 novembre 1958 modifiée portant loi organique sur le Conseil constitutionnel ;

Le rapporteur ayant été entendu,

1. Considérant que la loi organique soumise à l'examen du Conseil constitutionnel a été adoptée dans le respect des règles de procédure fixées par les trois premiers alinéas de l'article 46 de la Constitution ;

2. Considérant qu'aux termes de l'article 71-1 de la Constitution : « Le Défenseur des droits veille au respect des droits et libertés par les administrations de l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics, ainsi que par tout organisme investi d'une mission de service public, ou à l'égard duquel la loi organique lui attribue des compétences.

« Il peut être saisi, dans les conditions prévues par la loi organique, par toute personne s'estimant lésée par le fonctionnement d'un service public ou d'un organisme visé au premier alinéa. Il peut se saisir d'office.

« La loi organique définit les attributions et les modalités d'intervention du Défenseur des droits. Elle détermine les conditions dans lesquelles il peut être assisté par un collègue pour l'exercice de certaines de ses attributions.

« Le Défenseur des droits est nommé par le Président de la République pour un mandat de six ans non renouvelable, après application de la procédure prévue au dernier alinéa de l'article 13. Ses fonctions sont incompatibles avec celles de membre du Gouvernement et de membre du Parlement. Les autres incompatibilités sont fixées par la loi organique.

« Le Défenseur des droits rend compte de son activité au Président de la République et au Parlement » ;

Sur le titre Ier :

3. Considérant que le titre Ier de la loi organique soumise à l'examen du Conseil constitutionnel

comporte les articles 1er à 3 qui précisent les modalités de nomination du Défenseur des droits, garantissent son indépendance pour l'exercice de ses fonctions et fixent la liste des incompatibilités qui lui sont applicables ;

4. Considérant, en particulier, qu'aux termes de l'article 2 de la loi organique : « Le Défenseur des droits, autorité constitutionnelle indépendante, ne reçoit, dans l'exercice de ses attributions, aucune instruction.

« Le Défenseur des droits et ses adjoints ne peuvent être poursuivis, recherchés, arrêtés, détenus ou jugés à l'occasion des opinions qu'ils émettent ou des actes qu'ils accomplissent dans l'exercice de leurs fonctions » ;

5. Considérant, d'une part, qu'en érigeant le Défenseur des droits en « autorité constitutionnelle indépendante », le premier alinéa de l'article 2 rappelle qu'il constitue une autorité administrative dont l'indépendance trouve son fondement dans la Constitution ; que cette disposition n'a pas pour effet de faire figurer le Défenseur des droits au nombre des pouvoirs publics constitutionnels ;

6. Considérant, d'autre part, que nul ne saurait, par une disposition générale de la loi, être exonéré de toute responsabilité personnelle quelle que soit la nature ou la gravité de l'acte qui lui est imputé ; que, si le législateur organique pouvait, pour garantir l'indépendance du Défenseur des droits et de ses adjoints, prévoir qu'ils bénéficient d'une immunité pénale, il devait, dans la définition de l'étendue de cette immunité, concilier le but ainsi poursuivi avec le respect des autres règles et principes de valeur constitutionnelle et, en particulier, le principe d'égalité ; que, dès lors, l'immunité pénale reconnue au Défenseur des droits et à ses adjoints ne saurait s'appliquer qu'aux opinions qu'ils émettent et aux actes qu'ils accomplissent pour l'exercice de leurs fonctions ; qu'elle ne saurait exonérer le Défenseur des droits et ses adjoints des sanctions encourues en cas de méconnaissance des règles prévues par les articles 20 et 29 de la loi organique, sur les secrets protégés par la loi, et par son article 22, sur la protection des lieux privés ; que, sous ces réserves, les dispositions de l'article 2 sont conformes à la Constitution ;

7. Considérant que les autres dispositions du titre Ier, qui a été adopté sur le fondement du quatrième alinéa de l'article 71-1 de la Constitution, sont conformes à la Constitution ;

(...)

11. Considérant qu'en vertu du deuxième alinéa du paragraphe I de l'article 11, le Premier ministre nomme les adjoints du Défenseur des droits sur proposition de ce dernier ; que ces dispositions assurent l'indépendance du Défenseur des droits ; que cette indépendance implique que le Premier ministre mette fin aux fonctions des adjoints sur la proposition du Défenseur des droits ; que, sous cette réserve, l'article 11 est conforme à la Constitution ;

(...)

16. Considérant que l'article 16 de la Déclaration de 1789 et l'article 64 de la Constitution garantissent l'indépendance de l'ensemble des juridictions ainsi que le caractère spécifique de leurs fonctions, sur lesquelles ne peuvent empiéter ni le législateur, ni le Gouvernement, non plus qu'aucune autorité administrative ; que les attributions du Défenseur des droits en matière disciplinaire ne sauraient le conduire à remettre en cause cette indépendance qui, dans ce domaine, est garantie par les procédures particulières qui leur sont propres ; que, notamment, les conditions dans lesquelles la responsabilité disciplinaire des magistrats de l'ordre judiciaire peut être engagée sont prévues par l'article 65 de la Constitution ; que, dès lors, les dispositions de l'article 29 ne sauraient autoriser le Défenseur des droits à donner suite aux réclamations des justiciables portant sur le comportement d'un magistrat dans l'exercice de ses fonctions ; qu'elles ont pour seul effet de

lui permettre d'aviser le ministre de la justice de faits découverts à l'occasion de l'accomplissement de ses missions et susceptibles de conduire à la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire à l'encontre d'un magistrat ; que, sous ces réserves, les dispositions de l'article 29 ne sont pas contraires aux exigences constitutionnelles précitées ;

(...)

DÉCIDE :

Article 1

Sous les réserves énoncées aux considérants 6, 11 et 16, les articles 2, 11 et 29 de la loi organique relative au Défenseur des droits sont conformes à la Constitution.

Article 2

Les autres dispositions de la même loi organique sont conformes à la Constitution.

Article 3

Les articles 37 et 39 de la même loi organique n'ont pas le caractère organique.

Article 4

La présente décision sera publiée au Journal officiel de la République française. Délibéré par le Conseil constitutionnel dans sa séance du 29 mars 2011, où siégeaient : M. Jean-Louis DEBRÉ, président, M. Jacques BARROT, Mme Claire BAZY MALAURIE, MM. Guy CANIVET, Michel CHARASSE, Renaud DENOIX de SAINT MARC, Valéry GISCARD d'ESTAING, Mme Jacqueline de GUILLENCHMIDT, MM. Hubert HAENEL et Pierre STEINMETZ.

Le président,

Jean-Louis Debré

DOCUMENT 20

Défenseur des droits, Décision 2018-150 du 11 juin 2018 (résumé)

relative à une absence prolongée en raison des complications à la suite d'une interruption volontaire de grossesse (IVG) ayant entraîné un licenciement discriminatoire en raison de l'état de santé, de la grossesse et du sexe

Résumé : Madame X est embauchée en qualité d'assistante administrative et commerciale depuis octobre 2016, au sein de la société Y. Elle indique avoir entretenu pendant plusieurs mois une relation intime avec l'un de ses collègues de travail, Monsieur B, ingénieur commercial au sein de la société. Elle apprend alors qu'elle est enceinte de ce collègue qui, marié, lui aurait demandé d'avorter. Elle subit ainsi une IVG qui l'aurait contrainte, en raison de diverses complications médicales, à être en arrêt maladie à compter de début août 2017. Elle est ensuite licenciée pour absence prolongée désorganisant l'entreprise et entraînant la nécessité de son remplacement définitif, le 23 octobre 2017. Elle estime qu'en réalité son licenciement a été guidé par sa relation personnelle avec Monsieur B, la grossesse qui a suivi et son IVG.

Le Défenseur des droits procède à une enquête contradictoire et entend à ce titre, Monsieur B et Monsieur Z, directeur de la société. Il ressort des éléments de l'enquête que la direction de la société avait bien connaissance de la relation entretenue par Monsieur B et Madame X, de la grossesse de cette dernière et de son IVG et ce avant son entretien préalable à licenciement, contrairement à ce que soutient la société mise en cause.

Par ailleurs, au regard des tâches exercées par Madame X, cette dernière aurait pu être remplacée par un salarié intérimaire ou en contrat à durée déterminée et que de ce fait son remplacement définitif n'apparaissait pas nécessaire ;

Au vu de ce qui précède, le licenciement de Madame X, fondé sur des motifs de désorganisation et de nécessité de la remplacer de manière définitive, semble être un prétexte et que son licenciement est en lien avec sa grossesse et notamment son IVG, cause de son arrêt maladie.

Le Défenseur des droits décide de recommander à la société Y de réparer le préjudice de la réclamante à hauteur de 4 mois de salaire. Il demande à ce que la société lui rende compte du suivi de sa recommandation dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente.

Collège
Défenseur des droits Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité

DOCUMENT 21

Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté (extraits)

(...)

Article 181

I.- Après l'article 9 de la même loi [n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations] il est inséré un article 9-1 ainsi rédigé :

« Art. 9-1.-I.-Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes est placé auprès du Premier ministre. Il a pour mission d'animer le débat public sur les grandes orientations de la politique des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

« A cette fin, le Haut Conseil :

« 1° Formule des recommandations et des avis et propose des réformes au Premier ministre ;

« 2° Contribue à l'évaluation des politiques publiques conduites en matière de droits des femmes et d'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les champs de la vie sociale au regard des objectifs fixés par la loi et les engagements internationaux de la France ;

« 3° Assure, après leur publication, l'évaluation des études d'impact des textes législatifs et, le cas échéant, des textes réglementaires et des documents d'évaluation préalable des lois de finances et des lois de financement de la sécurité sociale, en ce qui concerne les aspects relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes ;

« 4° Recueille, fait produire et diffuse les données, analyses, études et recherches sur les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes, aux niveaux national, européen et international ;

« 5° Remet, tous les ans, au Premier ministre et au ministre chargé des droits des femmes un rapport sur l'état du sexisme en France. Ce rapport est rendu public.

« Le Haut Conseil mène librement ses travaux, formule librement ses recommandations et adresse librement ses communications.

« Le Haut Conseil peut être saisi par le Premier ministre ou par le ministre chargé des droits des femmes. Il peut se saisir de toute question de nature à contribuer aux missions qui lui sont confiées.

II.- Le fonctionnement et la composition, en nombre égal de femmes et d'hommes, du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, sont fixés par décret. »

II.- Les membres du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes en exercice au moment de la publication de la présente loi demeurent en fonction jusqu'au terme de leur mandat.

DOCUMENT 22

« Le principe d'égalité et le droit de la non-discrimination », intervention de M. Jean-Marc Sauvé, vice-président du Conseil d'État, lors du Colloque organisé par le Défenseur des droits (5 octobre 2015)

(...)

L'égalité n'est pas seulement inscrite au frontispice de toute Constitution démocratique, elle exprime l'une des plus puissantes aspirations des sociétés modernes. « *Les peuples démocratiques – souligne Tocqueville – ont un goût naturel pour la liberté. (...) Mais ils ont pour l'égalité une passion ardente, insatiable, éternelle et invincible* » [2]. Aux XVIII^{ème} et XIX^{ème} siècles, cette passion trouva sa traduction juridique dans l'égalisation des droits civils et politiques et dans l'affirmation de l'unité du peuple français. Le principe d'égalité a ceci de fondamental, qu'il n'est pas seulement un droit parmi d'autres, mais une exigence tutrice et transversale, qui conditionne l'application des autres droits fondamentaux. Il ne fonde pas seulement un « droit à l'égalité », il est plus profondément un « *droit à l'égalité des droits* » [3]. Ce principe rayonne ainsi sur tout notre ordonnancement juridique. En ces temps d'autodénigrement, voire de masochisme national, gardons à l'esprit qu'il inspire la jurisprudence des cours suprêmes françaises bien plus fortement que celle des cours homologues d'autres États partageant le même patrimoine de droits que la France, notamment à l'égard des lois et règlements. Ce principe s'énonce, dans sa formule la plus ramassée et la plus féconde, aux articles 1^{er} et 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen [4] et à l'article 1^{er} de notre Constitution : la République « *assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens, sans distinction d'origine, de race ou de religion* ». En droit administratif, avant même qu'on ne reconnût à la Déclaration de 1789 une valeur constitutionnelle [5], le principe d'égalité régissait et régit encore, en tant que principe général du droit, l'organisation et le fonctionnement des services publics [6], l'accès à la fonction publique [7] et le statut des fonctionnaires [8], la situation des contribuables [9] et des utilisateurs du domaine public [10], ou encore le régime de responsabilité pour rupture de l'égalité devant les charges publiques [11]. La consécration concrète du principe d'égalité dans les services publics, en tant que principe général du droit, a été l'une des grandes œuvres du Conseil d'État à partir de la III^{ème} République. Pour reprendre les termes du professeur Rivero, la multiplicité de ces applications ne peut pas ne pas frapper : « *Le pilier de l'égalité, à son sommet, s'épanouit et se diversifie, tels ces piliers de cathédrales qui évoquent la ligne du palmier, en un bouquet de nervures dont chacune supporte sa part de la voûte* » [12].

Principe fondateur et intangible, l'égalité demeure consubstantielle à notre vie démocratique, mais elle voit ses conditions de mise en œuvre et son contenu juridique se transformer. Longtemps cherchée dans la seule généralité de la loi, l'égalité se développe désormais aussi par différenciation, s'intéressant non plus seulement à l'homme abstrait et universel, mais aussi à l'homme incarné et situé, pris dans ses déterminations physiques, sociales et économiques. Si le principe d'égalité impose ainsi de traiter de la même manière des personnes placées dans une même situation, il n'exclut pas des différences de traitement, à condition qu'elles soient justifiées par une différence de situation ou par un motif d'intérêt général [13] en rapport avec l'objet de la loi qui les établit - elles doivent être objectivement fondées -, que ces différences de traitement soient proportionnées à la cause qui les justifie et que, bien entendu, elles soient étrangères à toute discrimination. Mais le principe d'égalité ne va pas, chez nous du moins, jusqu'à consacrer un droit à la différence [14]. Notre droit épouse ainsi les aspérités du réel, non pas contre le principe d'égalité, mais pour mieux le servir. Il en va de même lorsqu'il vise à corriger, voire à compenser des inégalités résultant de pratiques discriminatoires. Le droit à la non-discrimination fournit à cet égard « *des solutions opératoires auxquelles l'égalité seule ne pourrait parvenir* » [15]. Car ce droit offre « *une technique de qualification des ruptures d'égalité* » [16] ou, pour le dire autrement, il fait

« office de 'médiateur' entre le principe général d'égalité et des situations empiriques » [17]. Grâce à lui, une dynamique nouvelle s'est inscrite dans notre Constitution [18] et notre loi [19], et elle a pu se diffuser dans la jurisprudence. Pour autant, si le droit à la non-discrimination s'est développé au tournant des années 2000, sous l'impulsion également du droit de l'Union européenne [20] et de l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'Homme, l'égalité réelle peine à naître de l'égalité juridique. Comme le soulignait l'exposé des motifs du projet de la loi instituant la première autorité de lutte contre les discriminations, la HALDE [21], celle-ci devait « *répond(re) à la nécessité impérieuse de trouver, dans notre pays, les voies et moyens de lutter efficacement contre les pratiques discriminatoires qui portent atteinte au principe d'égalité et, par là même, à la cohésion sociale* ». Depuis plus d'une décennie, s'est ainsi exprimée dans nos institutions, nos pratiques et nos jurisprudences une ambition nouvelle pour la promotion de l'égalité concrète entre les citoyens et les personnes, conduisant à une lutte plus effective contre les discriminations.

Y ont contribué les initiatives de la HALDE, puis du Défenseur des droits, comme les décisions de justice. À cet égard, il est frappant de constater combien les techniques de contrôle se sont renouvelées, à mesure que les chefs de discrimination illicite se sont diversifiés. Le contrôle de proportionnalité s'est en effet approfondi et il s'exerce désormais d'une manière plus concrète, qu'il s'agisse d'examiner les cas de discriminations directes, par exemple liées à l'âge [22], au sexe [23] ou au handicap, mais aussi de discriminations indirectes [24], en vérifiant que le groupe discriminé bénéficie effectivement de mesures compensatoires adaptées [25]. La même approche concrète se retrouve, lorsqu'il s'agit d'engager la responsabilité de l'État pour rupture de l'égalité devant les charges publiques, par exemple en raison de l'insuffisante accessibilité aux personnes handicapées des bâtiments recevant du public [26]. Par suite, des éléments essentiels de l'office du juge administratif ont été précisés, eu égard à la spécificité du contentieux des discriminations. C'est le cas notamment de la charge de la preuve, qui a été aménagée pour tenir compte « *des difficultés propres à l'administration de la preuve en ce domaine et des exigences qui s'attachent aux principes à valeur constitutionnelle des droits de la défense et de l'égalité de traitement des personnes* » [27].

Il faut ainsi saluer l'heureuse initiative du Défenseur des droits d'organiser le présent colloque qui permettra de dresser un bilan des avancées jurisprudentielles de la décennie et des nouvelles pratiques contentieuses. Il doit aussi être l'occasion de tracer des perspectives et de formuler des propositions, à l'heure où le Parlement examine la création d'une action de groupe en matière de discrimination au sein du projet de loi sur la « Justice du XXIème siècle » [28]. Les réflexions d'aujourd'hui permettront, je l'espère, de ne pas opposer un modèle français, qui serait nécessairement abstrait, ignorant des inégalités réelles et incapable de les résorber, et une approche anglo-saxonne, plus empirique, réactive et donc plus effective. Elles sauront aussi ne pas en rester à une conception mécanique et univoque des relations entre notre ordre juridique et ceux de l'Union européenne comme de la convention européenne des droits de l'Homme, conception selon laquelle il n'y aurait place, entre les États et l'Europe, qu'à des alignements, voire des soumissions, ou des rébellions. Il existe en effet un espace de dialogue et des marges d'adaptation et d'appréciation, dans le respect des traditions nationales et des principes fondateurs de l'Union comme de la convention européenne des droits de l'Homme. Les ordres juridiques européens sont, faut-il le rappeler, bâtis sur le principe de subsidiarité [29] et c'est une approche non pas cloisonnée, mais intégrée de la lutte contre les discriminations qu'il faut promouvoir. Si des progrès restent nécessaires, notre principe d'égalité n'exclut d'ores et déjà ni la prise en compte des situations concrètes de discrimination, ni l'usage d'outils de prévention, de correction ou de compensation de leurs effets. Sa spécificité tient finalement à la recherche d'un équilibre délicat, mais inévitable que soulignait déjà Jean Rivero : il ne faut ni « *perdre de vue la permanence de la personne humaine à travers tous les accidents* » ni, à l'inverse, « *se confiner dans la seule contemplation de l'essentielle égalité naturelle* » [30].

[1] Texte écrit en collaboration avec Stéphane Eustache, magistrat administratif, chargé de mission auprès du vice-président du Conseil d'État.

[2] A. de Tocqueville, *De la démocratie en Amérique*, t. 2, éd. GF-Flammarion, 1981, Paris, p. 122.

[3] L. Favoreu, P. Gaïa, R. Ghevoantian, J.-L. Mestre, O. Pfersmann, A. Roux et G. Scoffoni, *Droit constitutionnel*, éd. Dalloz, 8^e éd., p. 866.

[4] Art.1^{er} : « Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune » ; art. 6 : « La Loi est l'expression de la volonté générale. Tous les Citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs Représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. Tous les Citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents. »

[5] Par sa décision CC n°73-51 DC du 27 décembre 1973, *Loi de finances pour 1974*, dite « Taxation d'office », le Conseil constitutionnel s'est référé pour la première fois au principe d'égalité devant la loi, tel que « contenu dans la Déclaration des droits de l'Homme de 1789 et solennellement réaffirmé par le préambule de la Constitution ». Dès 1971, le Conseil constitutionnel avait consacré la valeur constitutionnelle du préambule de la Constitution du 4 octobre 1958 (CC n°71-44 DC du 16 juillet 1971, *Liberté d'association*).

[6] Voir pour la reconnaissance d'un principe général du droit d'égalité devant le service public : CE, Sect., 9 mars 1951, *Société des concerts du conservatoire*, Rec. 151.

[7] Voir pour la reconnaissance d'un principe général du droit d'égalité d'accès aux emplois et fonctions publics : CE, Ass., 18 mai 1954, *Barel*, Rec. 308.

[8] Voir pour la reconnaissance du principe de l'égalité aptitude des femmes aux emplois publics : CE, Ass., 3 juillet 1936, *Dlle Bobard*, Rec. 721 ; pour le développement de ce principe, en particulier dans les statuts de la fonction publique : *GAJA*, n°48, 19^e éd., p. 306.

[9] Voir en ce qui concerne le principe d'égalité devant l'impôt : CE, Sect., 4 février 1944, *Guieysse*, Rec. 45.

[10] CE, Sect., 2 novembre 1956, *Biberon*, Rec. 403.

[11] Voir en ce qui concerne une décision individuelle légale : CE 30 novembre 1923, *Couitéas*, Rec. 789 ; en ce qui concerne un acte réglementaire légal : CE, Sect., 22 février 1963, *Commune de Gavarnie*, Rec. 113 ; en ce qui concerne une loi : CE, Ass., 14 janvier 1938, *Société anonyme des produits laitiers « La Fleurette »*, Rec. 25 ; en ce qui concerne une convention internationale : CE, Ass., 30 mars 1966, *Compagnie générale d'énergie radio-électrique*, Rec. 257.

[12] J. Rivero, « Rapport sur les notions d'égalité et de discrimination en droit public français », in *Travaux de l'Association Henri Capitant*, tome XIV, années 1961-1962, éd. Dalloz, 1965, p. 841.

[13] Voir, par exemple, en ce qui concerne les conditions de modulation des tarifs d'un service public selon le lieu de résidence des usagers : CE, Sect., 10 mai 1974, *Denoyez et Chorques*, Rec. 274 ; ou encore en ce qui concerne les conditions d'accès à un service public communal non obligatoire, selon l'intensité du lien entre les usagers et la commune : CE, Sect., 13 mai 1994, *Commune de Dreux*, Rec. 233 ; ou les conditions de modulation des tarifs de ce type de service

public, selon le niveau de ressources de la famille de l'utilisateur : CE, Sect., 29 décembre 1997, *Commune de Gennevilliers*, Rec. 499.

[14] Voir CE, Ass., 28 mars 1997, *Sté Baxter*, n°179049 : « le principe d'égalité n'implique pas que des entreprises se trouvant dans des situations différentes doivent être soumises à des régimes différents ».

[15] R. Hernu, *Principe d'égalité et principe de non-discrimination dans la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes*, éd. LGDJ, 2003, p. 18.

[16] G. Calvès, « Non-discrimination et égalité : de la fusion à la séparation ? », in F. Fines, C. Gauthier et M. Gautier, *La non discrimination entre les européens*, éd. Pedone, 2012, p. 9.

[17] G. Calvès, « Non-discrimination et égalité : de la fusion à la séparation ? », in F. Fines, C. Gauthier et M. Gautier, *La non discrimination entre les européens*, éd. Pedone, 2012, p. 10.

[18] Voir notamment en ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes : le second alinéa de l'art. 1er de la Constitution, dans sa version issue de la loi constitutionnelle n°2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Ve République : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales » ; voir également les attributions du Défenseur des droits : titre XI bis, art. 71-1, issu de la loi constitutionnelle n°2008-724 : « Le Défenseur des droits veille au respect des droits et libertés par les administrations de l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics, ainsi que par tout organisme investi d'une mission de service public, ou à l'égard duquel la loi organique lui attribue des compétences. / Il peut être saisi, dans les conditions prévues par la loi organique, par toute personne s'estimant lésée par le fonctionnement d'un service public ou d'un organisme visé au premier alinéa. Il peut se saisir d'office. (...) ».

[19] Voir en particulier la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ; voir aussi la récente loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

[20] Voir notamment en ce qui concerne le droit dérivé : directive n° 2000/43/CE du Conseil 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 n°2000/78/CE du Conseil 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 n°2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, 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); voir en ce qui concerne le droit primaire de l'Union européenne, depuis l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne: Art. 19 TFUE (ex art. 13 TCE) : « 1. Sans préjudice des autres dispositions des traités et dans les limites des compétences que ceux-ci confèrent à l'Union, le Conseil, statuant à l'unanimité conformément à une procédure législative spéciale, et après approbation du Parlement européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de 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. / 2. Par dérogation au paragraphe 1, le Parlement européen et le Conseil, statuant conformément à la procédure législative ordinaire, peuvent adopter les principes de base des mesures d'encouragement de l'Union, à l'exclusion de toute harmonisation des dispositions législatives et réglementaires des États membres, pour appuyer les actions des États membres prises en vue de contribuer à la réalisation des objectifs visés au paragraphe 1. ».

[21] Loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

[22] Voir, par exemple, en ce qui concerne l'âge de mise en inactivité du personnel des industries électriques et gazières : CE 13 mars 2003, *Cherence*, n°352393 ; en ce qui concerne la limite d'âge de 65 ans pour un cadre d'emploi dans la fonction publique territoriale : CE 22 mai 2013, *Kiss*, n°351183 ; en ce qui concerne la limite d'âge de 57 ans pour tous les fonctionnaires du corps des ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne : CE 4 avril 2014, *Ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie c. Lambois*, n°362785 et autres ; en ce qui concerne la condition d'âge minimal pour se présenter au second concours d'agrégation de droit public : CE 26 janvier 2015, *Slama*, n°373746.

[23] Voir, par exemple, en ce qui concerne une discrimination directe liée au sexe en matière de droit à une pension de réversion : CE 5 juin 2002, *Choukroun*, n°202667 ; en matière de droit à une pension de retraite bonifiée : CE 29 juillet 2002, *Griesmar*, n°141112 ; en matière de droit à une jouissance immédiate à une pension de retraite : CE 29 janvier 2003, *Beraudo*, n°245601 et CE 26 février 2003, *Llorca*, n°187401.

[24] Voir pour une des premières formulations explicites dans la jurisprudence administrative : CE 18 octobre 2002, *Spaggiari*, n°224804.

[25] CE, Ass., 27 mars 2015, *Quintanel*, n° 372426.

[26] Voir en ce qui concerne l'insuffisante accessibilité de locaux des palais de justice : CE, Ass., 22 octobre 2010, *Bleitrach*, n°301572.

[27] CE, Ass., 30 octobre 2009, *Perreux*, n°298348.

[28] Voir titre V du projet de loi portant application des mesures relatives à la justice du XXI^{ème} siècle (JUSX1515639L) ainsi que l'avis du Conseil d'Etat : <http://www.conseil-etat.fr/Decisions-Avis-Publications/Avis/Selection-des-avis-faisant-l-objet-d-une-communication-particuliere/Mesures-relatives-a-la-justice-du-XXIeme-siecle>.

[29] Voir notamment en ce qui concerne l'Union européenne, les art. 5 et 12 du TUE ; en ce qui concerne la Convention européenne des droits de l'Homme, le protocole n°15 – qui n'est pas encore entré en vigueur – réaffirme le principe de subsidiarité, en introduisant dans le préambule de la Convention une référence à ce principe ainsi qu'à la doctrine des marges nationales d'appréciation.

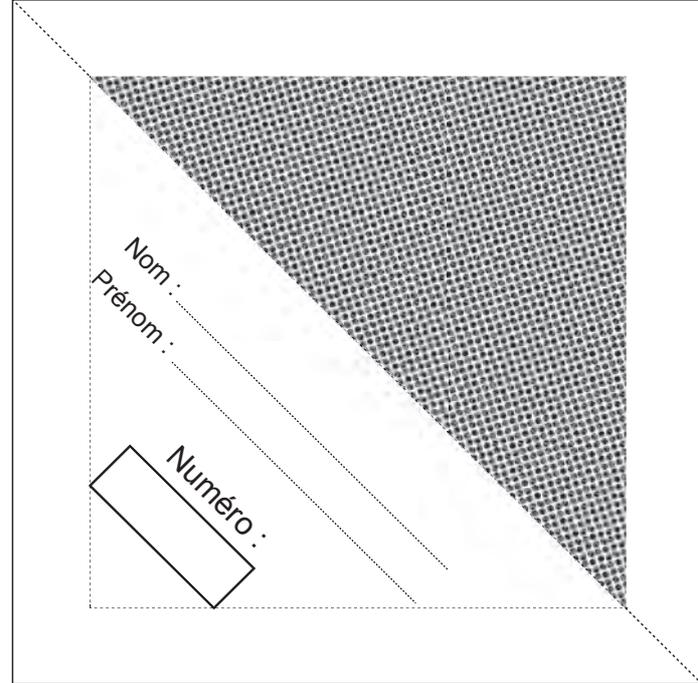
[30] J. Rivero, « Rapport sur les notions d'égalité et de discrimination en droit public français », in *Travaux de l'Association Henri Capitant*, tome XIV, années 1961-1962, éd. Dalloz, 1965, p. 841.



NOTE : /20

Concours : ADMINISTRATEUR 2019

Épreuve : QRC Économie et finances publiques



CONCOURS EXTERNE D'ADMINISTRATEUR 2019

ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ

Questions à réponse courte portant sur l'économie et les finances publiques

(Durée : 4 heures - coeff. : 4)

BARÈME : Chaque question est notée sur cinq points.

CONSIGNES :

- **Ne pas dégrafer ce dossier.**
- Pour chaque question, la réponse ne doit pas dépasser la place disponible (2 pages).

Nombre de pages : 18, page de garde incluse.

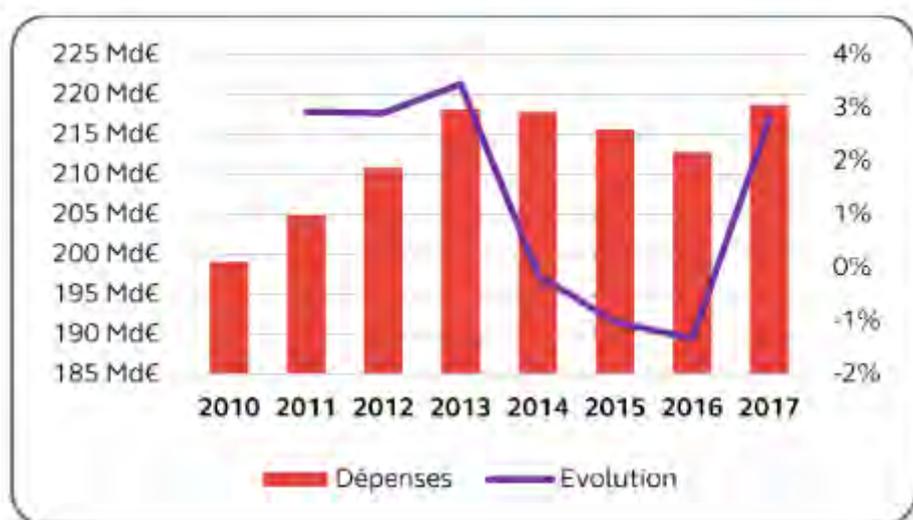
AUCUN DOCUMENT N'EST AUTORISÉ POUR CETTE ÉPREUVE

Question n° 1 – Vous apprécierez la contribution des collectivités locales à l’effort de réduction du déficit public en France, notamment à l’appui des graphiques ci-dessous.

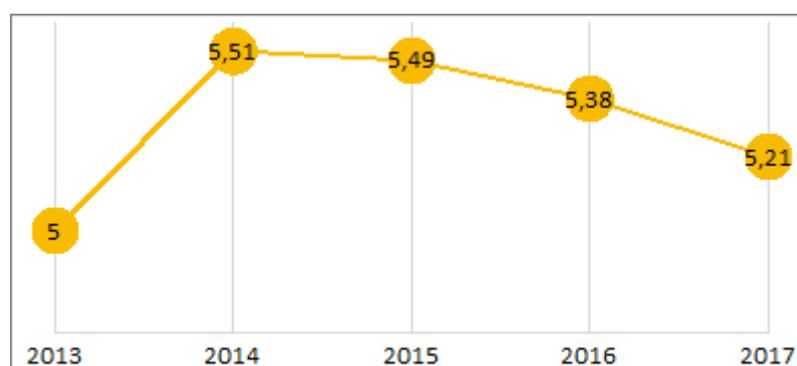
Graphique 1 – Surcroît de recettes des collectivités territoriales (2014-2017)



Graphique 2 – Dépenses des collectivités territoriales (2010-2017)



Graphique 3 – Capacité de désendettement des collectivités locales (2013-2017)



Source : Cour des comptes, Rapport sur les finances publiques locales (septembre 2018).

Question n° 2 – La TVA peut-elle être un instrument de politique économique efficace ?

Question n° 3 – Les politiques de relance budgétaire sont-elles encore des politiques publiques pertinentes aujourd’hui ?

Question n° 4 – L'État est-il un bon actionnaire ?

CONCOURS EXTERNE D'ADMINISTRATEUR 2019

ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ

Épreuve pratique portant sur le droit de l'Union européenne

(durée : 4 heures - coeff. : 3)

Nombre de pages : **3**, page de garde incluse.

➤ AUCUN DOCUMENT N'EST AUTORISÉ POUR CETTE ÉPREUVE ◀

Le 19 juin 1999, Monsieur Dedalus a été gravement blessé lorsque la camionnette à l'arrière de laquelle il voyageait en tant que passager est entrée en collision avec un autre véhicule circulant sur la voie publique, à proximité de Dublin. Au moment de l'accident, cette camionnette était conduite par Monsieur Bloom. Ladite camionnette n'était pas équipée de siège fixe pour les passagers voyageant à l'arrière du véhicule.

La police d'assurance automobile souscrite par Monsieur Bloom comportait une clause prévoyant que l'assurance couvre uniquement les passagers assis sur un siège fixe. Une telle disposition est conforme à la législation irlandaise pertinente. Celle-ci prévoit, en effet, qu'il n'est pas obligatoire d'assurer les personnes voyageant dans la partie arrière non équipée de siège fixe d'un véhicule automoteur.

En conséquence, l'assureur a refusé de verser une indemnité à Monsieur Dedalus au titre des dommages corporels subis. Ce dernier s'est alors tourné vers le Motor Insurers Bureau of Ireland (MIBI) afin d'obtenir une indemnisation. Conformément à une convention conclue entre cet organisme et le Minister for the Environment en 1988, le MIBI s'est engagé à indemniser les victimes d'accidents de la route impliquant des conducteurs n'ayant pas souscrit l'assurance obligatoire exigée par la législation irlandaise. Tout comme l'assureur, le MIBI refuse d'indemniser Monsieur Dedalus dans la mesure où sa position dans le véhicule lors de l'accident le place, selon la législation irlandaise, en dehors du champ d'application de l'assurance obligatoire.

En revanche, il semble ressortir d'une directive 84/5/CEE du 30 décembre 1983 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'assurance de la responsabilité civile résultant de la circulation des véhicules à moteur, laquelle devait être transposée avant le 15 janvier 1986 par les États membres, que la position de Monsieur Dedalus lors de l'accident devait être couverte par une assurance obligatoire.

Aucun des recours formés par Monsieur Dedalus afin d'obtenir une indemnisation n'a prospéré de sorte que l'affaire a fini par être portée devant la High Court, juridiction suprême du pays. Ses juges estiment que la législation irlandaise est en conformité avec les dispositions de la directive 84/5/CEE qu'ils considèrent comme claires. Toutefois, le conseil de Monsieur Dedalus défend une position contraire et souhaite que la juridiction irlandaise adresse une question préjudicielle à la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE).

- 1) Les juges de la High Court peuvent-ils refuser cette demande ? Quelles pourraient être les conséquences d'un refus ? Monsieur Dedalus resterait-il alors sans recours ? *(5 points)*

- 2) En supposant que les juges irlandais aient finalement interrogé la Cour de Justice de l'Union européenne et que cette dernière ait constaté que la directive n'autorisait pas l'exclusion prévue par la loi irlandaise concernant les personnes voyageant dans la partie arrière non équipée de siège fixe d'un véhicule automoteur, quelles pourraient être les conséquences de ce constat pour Monsieur Dedalus ? *(4 points)*

La société d'assurance qui couvre Monsieur Bloom est une société de droit polonais nommée Odyseja. Cette dernière, après avoir analysé le contexte fiscal et juridique de l'Irlande, décide qu'il est plus avantageux pour elle de devenir une société de droit irlandais. Elle souhaite cependant maintenir son siège réel à Varsovie et, comme le permet la législation irlandaise, s'inscrire en tant que société de droit irlandais. Il s'agit donc d'une simple transformation juridique sans transfert du siège réel ni des activités économiques.

- 3) Une telle opération vous semble-t-elle conforme au droit de l'Union européenne ?
(2 points)

Les autorités polonaises indiquent à la société Odyseja que la législation polonaise rend obligatoire la dissolution préalable de cette société avant que celle-ci ne se recrée en tant que société irlandaise, et ce afin d'éviter les pratiques abusives. Ces autorités s'engagent cependant à fournir toutes les facilités possibles afin d'éviter une perturbation trop forte des activités de la société.

- 4) Si tant est que l'opération visée soit autorisée par le droit de l'Union européenne, la législation polonaise vous semble-t-elle compatible avec les libertés de circulation ?
(4 points)

La question des changements de nationalité des sociétés inquiète de nombreux acteurs de la société civile, et ce au sein de plusieurs États membres. Un certain nombre d'associations estiment qu'il n'est pas souhaitable que ce problème soit pour l'essentiel laissé entre les mains des États. Désireuses de réduire l'hétérogénéité des législations nationales et les défauts qu'elle induit, plusieurs associations souhaitent se coordonner afin d'obtenir l'adoption d'une mesure d'harmonisation.

- 5) Quels sont les leviers institutionnels mis à leur disposition par le droit de l'Union européenne et quel est leur fonctionnement ? (5 points)

CONCOURS EXTERNE D'ADMINISTRATEUR 2019

ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ

Épreuve pratique portant sur le droit social / droit du travail

(durée : 4 heures - coeff. : 3)

Nombre de pages : 2, page de garde incluse.

► SEUL LE CODE DU TRAVAIL (DALLOZ OU LITEC) EST AUTORISÉ
POUR CETTE ÉPREUVE (MÉGACODE NON AUTORISÉ) ◀

Cas n° 1 (5 points) :

Des travailleurs français employés par une société portugaise exercent leur activité professionnelle en France sans y déclarer ni payer la moindre cotisation sociale. Au cours d'un contrôle, ils présentent à l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) un formulaire A1, délivré par un organisme de sécurité sociale portugais et attestant leur qualité de travailleurs détachés rattachés au régime portugais de sécurité sociale.

L'URSSAF doute de la validité du document produit. L'union contacte alors l'organisme portugais pour lui demander confirmation du rattachement des travailleurs au régime portugais de sécurité sociale. Faute de réponse un mois plus tard, l'URSSAF dresse un procès-verbal de travail dissimulé et redresse l'entreprise portugaise. Que pensez-vous de cette décision ?

Cas n° 2 (5 points) :

Madame Paul, assistante de direction au siège social d'une entreprise de 210 salariés située en région parisienne, vient de se voir offrir une promotion en tant que commerciale dans la région de Strasbourg. Il vous est demandé d'expliquer les différents fondements juridiques qui permettraient de réaliser cette mutation ainsi que les conséquences à tirer d'un éventuel refus de la salariée.

Cas n° 3 (5 points) :

Afin d'effectuer un travail de maintenance, un intérimaire se place sur un tapis mobile après en avoir arrêté le fonctionnement. La remise en route inopinée du matériel le déséquilibre. Dans l'accident, ses deux jambes sont déchiquetées. Il vous consulte pour que vous lui présentiez les actions susceptibles d'être engagées pour être indemnisé de son lourd préjudice.

Cas n° 4 (5 points) :

Une entreprise de fabrication de logiciels vous consulte à propos de deux de ses salariés. En premier lieu, elle suspecte Monsieur Pierre de se connecter de manière récurrente à des sites pornographiques durant le temps de travail. Par ailleurs, elle a pris connaissance, en consultant le téléphone professionnel d'un de ses collaborateurs, de la création par Madame Jean d'un compte Facebook exclusivement destiné à insulter et à dénigrer sa supérieure hiérarchique. L'entreprise envisage de licencier Monsieur Pierre et Madame Jean pour faute grave. Elle vous demande de l'éclairer sur les textes et décisions de justice les plus récents qui pourraient aller dans ce sens.

CONCOURS EXTERNE D'ADMINISTRATEUR 2019

ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ

Épreuve pratique portant sur le droit administratif

(durée : 4 heures - coeff. : 3)

Nombre de pages : **3**, page de garde incluse.

➤ AUCUN DOCUMENT N'EST AUTORISÉ POUR CETTE ÉPREUVE ◀

Madame Radegonde, maire de Poitiers, connaissant votre solide culture en droit administratif, profite de votre passage dans la commune pour solliciter votre avis sur divers problèmes.

Question 1 (6 points) :

Afin de valoriser la richesse de son patrimoine culturel et historique, le conseil municipal envisage de modifier le blason de la ville de Poitiers. Il souhaiterait ajouter une représentation très stylisée et épurée du baptistère Saint-Jean qui est l'un des plus anciens monuments chrétiens conservés (IV^e siècle). Consciente que cet ajout est sensible, Madame Radegonde souhaiterait associer le public à cette décision de modernisation du blason.

1. Quelles sont les procédures qui permettent, au niveau local, de consulter le public avant la prise d'une telle décision ?
2. Si, après consultation du public, le conseil municipal décide effectivement de modifier le blason de la ville de Poitiers, quels seront les recours susceptibles d'être exercés et les moyens pertinents susceptibles d'être invoqués ? Serait-il possible notamment de critiquer la régularité de la consultation au soutien de la contestation de l'acte décidant de modifier le blason ?

Question 2 (3 points) :

Monsieur Porchaire, agent technique communal, occupait, jusqu'en juin 2018, le poste de chef d'entretien des espaces verts de Poitiers et encadrait une équipe de cinq agents. À la suite d'un différend survenu entre celui-ci et son supérieur hiérarchique, Madame Radegonde a pris la décision, le 25 juin 2018, de l'affecter, à compter du 1^{er} juillet 2018, aux travaux de nettoyage des rues. Bien que notifiée à Monsieur Porchaire, cette décision ne comportait aucune information sur les voies et délais de recours. Le 16 janvier 2019, Monsieur Porchaire a introduit un recours pour excès de pouvoir contre cette décision de changement d'affectation. Madame Radegonde vous interroge au sujet de la recevabilité de l'action juridictionnelle.

Question 3 (5 points) :

En 2018, d'importants travaux ont été réalisés afin d'aménager 200 mètres de berges du Clain et ont permis l'inauguration de l'îlot Tison au mois de juillet. L'ouverture de cet espace de baignade et de détente qui jouxte le centre-ville est à l'origine de difficultés majeures pour Madame Radegonde. Considérant l'attitude de certains baigneurs, qui déambulent à moitié nus jusque dans les rues de Poitiers comme contraire à la décence et aux bonnes mœurs, Madame Radegonde entend réglementer la tenue vestimentaire de ceux qui fréquentent le centre-ville et les abords de la baignade.

1. Elle vous interroge néanmoins pour s'assurer qu'elle est compétente pour édicter une telle réglementation.

En outre, certains habitants reviennent la nuit pour consommer de l'alcool au bord du Clain. Les nombreux tessons de bouteilles, dangereux pour les baigneurs, notamment pour les enfants, conduisent Madame Radegonde à adopter une mesure drastique : l'interdiction de toute vente de bière sur le territoire de sa commune.

2. Elle souhaite s'assurer auprès de vous de la légalité d'une telle mesure.

Question 4 (6 points) :

La sortie scolaire au Futuroscope, organisée par l'École publique Théophraste Renaudot en juin 2018, a pris un tournant dramatique. Père d'un enfant en CM2, Monsieur Hilaire, qui avait accepté d'aider l'équipe enseignante en accompagnant les élèves lors de cette sortie, a glissé sur la marche de l'autocar en arrivant sur le site du Futuroscope. La chute, extrêmement violente, a provoqué une fracture de l'os crânien. L'un des professeurs, M. Perochon, a quant à lui, été violemment bousculé puis projeté au sol par un inconnu alors qu'il marchait avec les élèves dans le parc du Futuroscope. Six mois plus tard, il conserve de cet accident d'importantes séquelles physiques et psychologiques. Enfin, au retour, Aliénor, l'une des élèves de la classe de CM1, est tombée par la fenêtre ouverte de la salle de classe, pendant que son enseignante était occupée à compter les élèves. Cette chute du premier étage a entraîné de multiples fractures et contusions.

Madame Radegonde vous pose les questions suivantes :

1. Qui va devoir indemniser les différentes victimes ?
2. Sur quel fondement ?
3. Quelle sera la juridiction compétente en cas de contentieux ?

CONCOURS EXTERNE D'ADMINISTRATEUR 2019

ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ

Épreuve pratique portant sur le droit civil/droit pénal

(durée : 4 heures - coeff. : 3)

Nombre de pages : 2, page de garde incluse.

- SEULS LE CODE CIVIL ET LE CODE PÉNAL (DALLOZ OU LITEC)
SONT AUTORISÉS POUR CETTE ÉPREUVE
(MÉGACODE NON AUTORISÉ) ◀

1) Monsieur Durand apprend que sa vieille tante, dont il est le seul héritier, vient de décéder. Elle était très riche et vivait dans son hôtel particulier avec une gouvernante qui résidait à demeure. Cette dernière avait pris l'habitude de régenter de manière autoritaire la vie quotidienne de la vieille dame. Or, Monsieur Durand sait que sa tante a vendu cet hôtel particulier, le 20 décembre 2017, à un ami de la gouvernante, pour la somme de 450 000 euros, alors que le prix du marché l'évaluait autour de 600 000 euros. Il sait aussi que le nouveau propriétaire a considérablement dégradé l'immeuble.

Il vous soumet la situation et vous demande conseil **(6 points)**.

2) Monsieur Durand est par ailleurs gérant de la société Transport France, qui exerce une activité de commissionnaire en transports. Il apprend qu'une de ses salariées, Madame Redond, a créé et développé une activité concurrente avec plusieurs sociétés, utilisant pour ce faire le matériel informatique fourni par son employeur sur son lieu de travail. Monsieur Durand a dénoncé ces agissements auprès du procureur de la République. À l'issue de l'information, le juge d'instruction a ordonné le renvoi devant le tribunal correctionnel.

Monsieur Durand vous interroge sur la qualification de l'infraction et sur la procédure à suivre pour que la société Transport France obtienne indemnisation des préjudices subis **(6 points)**.

3) Monsieur Durand souhaiterait, par ailleurs, que vous le conseilliez au sujet d'un contrat de cautionnement qu'il a conclu le 10 avril 2014 pour garantir les dettes de la société Duval que son beau-frère dirige. Contresigné par un avocat, l'acte prévoit que « Monsieur Durand se porte caution solidaire de la société Duval pour toutes les dettes que pourrait devoir cette dernière à l'égard de la Banque du Centre pour une durée de 6 ans ». Monsieur Durand vient de recevoir un courrier de la Banque du Centre qui lui réclame la somme de 50 000 euros comprenant 15 000 euros d'intérêts à la suite du redressement de la société Duval. Monsieur Durand a été particulièrement choqué de recevoir ce courrier : ses relations avec sa belle-famille s'étaient détériorées ces derniers mois, et il ignorait tout de la situation difficile de la société Duval et de l'étendue de la dette due à la Banque du Centre. Il a, par ailleurs, appris que la Banque du Centre avait renoncé à déclarer sa créance à la procédure de la société Duval, préférant actionner son garant.

Quel(s) moyen(s) Monsieur Durand peut-il opposer à la Banque du Centre **(8 points)** ?

CONCOURS EXTERNE D'ADMINISTRATEUR 2019

ÉPREUVE D'ADMISSION

Épreuve écrite de droit parlementaire

(durée : 3 heures - coeff. : 3)

Droits et devoirs des députés sous la V^{ème} République

Nombre de page : 1.

► LE RÈGLEMENT DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE EST MIS À LA DISPOSITION DES CANDIDATS ◀

ÉPREUVE ORALE OBLIGATOIRE DE LANGUE VIVANTE

Épreuve orale de langue vivante en anglais, allemand ou espagnol comportant la présentation et le commentaire d'un ou plusieurs textes écrits dans la langue choisie par le candidat. Cette présentation est suivie d'une conversation dans la langue (*préparation : 1 heure - durée de l'épreuve : 30 minutes, dont 10 minutes pour la présentation et le commentaire - coeff. : 2*).

EXEMPLES DE SUJETS

Anglais :

The euro, twenty years old, is in need of reform
The Economist, Jan 5th, 2019

The euro enters its third decade in need of reform
The EU's great project may not survive another crisis
The Economist, Jan 5th 2019

Allemand :

Plötzlich : Bewegung
Von Marc Brost, Matthias Geis, Anne Hähnig, Tina Hildebrandt, Timo Lehmann und Robert Pausch
3. April 2019 - DIE ZEIT

Die Deutschen zweifeln an den
Lehren der Eliten
Veröffentlicht am 27.09.2018 | Die Welt
Von Daniel Eckert

Espagnol :

Pas d'annales de textes en espagnol, aucun candidat n'ayant choisi cette option.

The euro, twenty years old, is in need of reform

The Economist, Jan 5th, 2019

As the euro area enters its third decade it is still vulnerable to another downturn and underlying tensions are unresolved, if not sharpened. Past imbalances have left large debts that are only slowly being chipped away. Greece, Portugal and Spain have big external debts. Fiscal firepower is limited. Seven countries have public debt around or over 100 % of GDP. The euro area has no budget of its own to soften the blow. The wider EU has one but it is small, at 0.9 % of GDP, and is not intended to provide stimulus.

As fiscal policy provided too little stimulus when it was required, the ECB bore the burden. In 2015, after much delay, it began a programme of quantitative easing. Its purchases of securities, such as government bonds, from banks eventually encouraged more lending and kick-started recovery.

Even that took a fight. German horror of monetising debt led the ECB to set limits on the amount of a country's debt it could own. Even so, German critics launched legal complaints that the bank was breaking European Union law by monetising debt. It was only in December 2018 that the European Court of Justice ruled that the scheme was legal, thanks in part to its ownership limits.

The bank's ability to provide stimulus in the next downturn will be constrained. Short-term interest rates are already negative. The bank's balance-sheet of €4.5trn (\$5.1trn) is vast, and holdings of German sovereign bonds are already nearing its ownership limit of 33 %. It will take years before interest rates, let alone the balance-sheet, return to normal. Should a recession strike before then, the bank will have to rethink its toolkit. Morgan Stanley, a bank, puts the ECB's firepower at €1.5trn if it increases its ownership limit of sovereign bonds to 50 % and widens its private-sector asset purchases to include bank bonds. But such a redesign could be difficult. Increasing holdings of sovereign debt would risk dividing the bank's governing council and provoking fresh legal challenge by critics.

In 2012 Mario Draghi, the ECB's president, said he would do "whatever it takes" to save the euro, committing to buy unlimited amounts of government bonds if sovereigns hit trouble. But the bank's governing council may be split when it comes to putting such a scheme into practice. Jens Weidmann, the Bundesbank's chief and a contender to become the next leader of the ECB, has opposed it.

Northerners still fear paying profligate southerners' bills, either through debt monetisation or bail-outs. For the Germans and the more hawkish New Hanseatic League, a group of eight small northern members, the debt crisis highlighted the importance of a national discipline that they fear is still lacking in the south.

Southern discomfort

At the same time, southerners feel they are bearing all the pain of recovery. The politics of monetary union is more febrile as a result. After eight years of eye-watering austerity, Greek GDP per person is still far below its level in 2007 in real terms. In 2015 Syriza, a left-wing party, came to power promising to end austerity, before spectacularly reversing course when it became clear that Greece needed a third bail-out.

The hope that lawmakers in Italy would be forced into making growth-enhancing reforms has been dashed. The economy was limping even before currency union. Public debt is a daunting 130 % of GDP. Income per head in real terms is no different than in 1999. The stagnation raises the question of whether Italy can grow within the euro area, says Jeromin Zettelmeyer, from the Peterson Institute for International Economics. And the EU has become the Italian government's external enemy. In June 2018 a populist coalition took office seeking to overturn pension reforms and promising to increase public spending, provoking a stand-off with Brussels before Italy backed down in December.

After the previous crisis politicians struggled to cope. Their successors are even less well-equipped—or less well-intentioned. Political developments both within the euro area and without could restrain the economic response to the next downturn and are holding back much-needed institutional reform. Emergency action was taken during the debt crisis. A sovereign bail-out fund was cobbled together, for instance. Such steps had been urged by the IMF and America's president, Barack Obama. The Federal Reserve helped to provide dollar liquidity. Similar engagement or encouragement is unlikely while Donald Trump is in the White House.

Political differences between the north and south mean that three institutional flaws remain unresolved. Private-sector risk sharing through banks and capital markets is insufficient, the doom loop connecting banks and sovereigns has not been fully severed, and there is no avenue for fiscal stimulus.

Never let a crisis go to waste

If the euro's past is a guide, change only happens during a crisis. The previous one revealed a willingness of the Franco-German core to save the euro at any cost. That willingness remains and cannot be underestimated. Laurence Boone of the OECD, who was an adviser to François Hollande, France's President, Mr Macron's predecessor, thinks that the EU budget already contains tools, such as cohesion and investment funds, that could be enlarged and repurposed to stabilise the euro area if it hit trouble. The euro's public popularity should help, as should the quietening of calls for leaving the euro in countries where it once seemed possible. Parties that flirted with exit, such as the Front National in France and the Northern League in Italy, now seek change from within. Britain's agonising Brexit drama may have served as a warning.

Other events, though, could easily conspire against immediate action. Mr Macron has been weakened. His recent concessions to gilets jaunes protesters means that France will probably violate European fiscal rules. Angela Merkel, Germany's chancellor, who led the euro area's emergency response during the crisis, is due to step down in 2021. Reform-minded European officials, such as Mr Draghi, depart this year. If crisis engulfs Italy, the bloc's third-largest member, even Franco-German determination to save the euro may not be enough. Political fragmentation means there is no guarantee that the next crisis will deliver the leap in integration needed to keep the euro safe.

The economics of currency union was always going to be hard for politicians to manage. In its first 20 years they did enough to keep the euro alive. The next 20 years will be less forgiving. A crisis will inevitably strike and if politicians do not see through reform, they may well oversee the euro's demise.

The euro enters its third decade in need of reform

The EU's great project may not survive another crisis The Economist, Jan 5th 2019

The euro is a survivor. The new currency, brought into being on January 1st 1999, has defied early critics, who thought it doomed to failure. It has emerged from its turbulent teenage years intact, cheating a near-death experience, the debt crisis of 2009-12. It is now more popular than ever with the public. But fundamental tensions attended its birth. Although the euro has made it this far, they still hang over it. If Europe's single currency is to survive a global slowdown or another crisis it will require a remodelling that politicians seem unwilling or unable to press through.

To its supporters the bold economic experiment was the culmination of half a century of European co-operation and a crucial step towards an "ever closer union" that would unite a continent once riven by conflict. "Nations with a common currency never went to war against each other," said Helmut Kohl, Germany's chancellor who, together with France's president, François Mitterrand, championed monetary union in the 1990s to cement deeper political and economic integration.

Each member brought its own hopes and fears to the union. To the French it was a way of taming the economic might of a newly reunified Germany and the power of the Bundesbank. To the Germans, who feared they would eventually foot the bill for profligate southerners, the prize was a stable currency and an end to competitive devaluations by Italy. To the Italians, Greeks and other southerners, monetary union was a means of borrowing the inflation-fighting credibility of the Bundesbank, on which the European Central Bank (ECB) was modelled.

The most vocal critics of the euro—many in America—saw a foolhardy plan crafted by naive politicians. The currency union would shackle together economies that were too different in structure while taking away a weapon to fight "asymmetric" downturns that hit individual members, such as a local housing bust. By giving up the ability to devalue currencies, the only way to adjust would be through painful and politically troublesome cuts to real wages. Unlike America, which also shares a monetary union, there would be no federal budget to help stabilise demand across state borders. Milton Friedman gave the euro no more than ten years before it collapsed and took the eu with it.

Neither its staunchest advocates nor its harshest critics have proved correct. The currency area has grown to 19 countries and ranks as the world's second-largest economy, when measured using market-exchange rates, behind only America. But the euro has only muddled through. Political will, particularly at its Franco-German core, meant that just enough was done to ensure that the euro survived the debt crisis but none of the union's fundamental problems was solved. As it enters its third decade, the question is whether the currency can withstand the next upheaval.

Currency affairs

To do so will require the right economic tools to overcome the euro area's weaknesses. These became obvious after debt crises engulfed Greece, then Ireland, Portugal and Spain. The unresolved conflicts of the past 20 years has meant too little integration and too little reform. Crucial gaps in its structure are yet to be fixed, and its ammunition is limited. At the same time, Europe is politically more divided. In many countries, mainstream leaders are succumbing to

populists. Divisions have widened between the fiscally disciplined north and the south, which advocates redistribution across borders.

The deeper cross-border integration of economies, banks and capital markets that would alleviate domestic economic difficulties has not materialised. The euro's architects hoped that deeper integration would make the pain of real-wage adjustment easier to bear. But the external discipline of a single currency has not, as hoped, forced governments to undertake much reform to labour and product markets to improve competitiveness and so bring economies into line. Members trade more with each other. But, compared with grand expectations, the gains have been modest. Labour mobility is still low.

Financial integration has been limited, too. In America, capital and credit flowing from the rest of the country cushion the impact of a downturn in any one state. But a single capital market has not fully developed in the euro area. According to the oecd, a rich-country club, the corporate-bond market amounts to a tenth of gdp, compared with over two-fifths in America. A study by the European Commission in 2016 found that integration of capital and labour markets helped to cushion the blow of half of asymmetric shocks in America but only a tenth in the euro area.

No sense of togetherness

What banking integration has occurred has amplified risks not spread them. Banks have done little direct lending to firms and households across euro-area borders. Lending in the 2000s was of the flighty interbank sort that could easily be withdrawn. This fed macroeconomic imbalances: net foreign liabilities in Portugal, Greece and Spain rose to 80 % or more of GDP by 2008. But capital fled swiftly once the global financial crisis got under way. Foreign debts suddenly could not be rolled over and crisis erupted.

Without deep integration, the burden of adjustment falls on member states that are already stricken. Greece was engulfed by crisis after it overspent and hid its fiscal deficits. The crisis spread to Ireland, poleaxed by reckless banks, and Spain, which suffered a property bust. Matters were made worse in an infernal loop of doom as governments struggled to borrow enough to support failing banks, while banks were beset by the tumbling value of the government debt they held. Greece, Ireland, Portugal, Spain and Cyprus needed bail-outs. In return, northern countries insisted on stringent austerity measures and onerous structural reforms.

The euro area has become more balanced economically as a result of these measures. Gaps in competitiveness that ballooned during the first decade of the currency's existence have since narrowed as wages have been slashed and collective-bargaining practices reformed in southern states. Almost every country—apart from France, Estonia and Spain—is now running a primary fiscal surplus (ie, before interest payments). Ireland, Portugal and Spain ran current-account deficits before the crisis, but are now running surpluses.

Plötzlich : Bewegung
Von Marc Brost, Matthias Geis, Anne Hähnig, Tina Hildebrandt,
Timo Lehmann und Robert Pausch

3. April 2019 - DIE ZEIT

Die Zahl der Demonstrationen nimmt zu. Ist das der Beginn einer neuen politischen Ära ?

Alle großen Revolutionen der Geschichte begannen auf der Straße. Sie ist der Ort, an dem sich die Unzufriedenheit des Volkes zeigt; auf der Straße verlangen die Bürger nach dem, was ihnen in der Politik fehlt. Und im Moment scheint dem Volk sehr viel zu fehlen. Fast überall in Europa, und auch in Deutschland.

Mehr als 100 000 Menschen protestierten am vorvergangenen Wochenende gegen die geplante Reform des europäischen Urheberrechts. Ein Wochenende zuvor demonstrierten mehr als 300 000 Schüler für den Klimaschutz. Auch an diesem Freitag werden Zehntausende die Schule schwänzen, um für eine wirksamere Umweltpolitik zu streiken.

Die Proteste werden größer, und ihre Zahl nimmt zu. Im Jahr 2008 wurden in Berlin noch 2345 Demonstrationen angemeldet, 2018 waren es bereits 4446. In Frankfurt verdoppelte sich die Zahl der Demonstrationen ebenfalls, in Köln verdreifachte sie sich sogar.

(...)

Es gab in Deutschland schon einmal eine Zeit der Straßendemonstrationen, von der Politiker wie Jürgen Trittin berichten können (siehe Interview auf der nächsten Seite). Sie verliefen teils friedlich, teils kam es zu Gewalt. Auch der Wiedervereinigung gingen Massenproteste voraus.

Die neuen Demonstranten ziehen ihre Kraft nicht in erster Linie aus traditionellen Lagern oder Bündnissen, aus Parteien oder Gewerkschaften. Sie organisieren sich in WhatsApp-Gruppen, mobilisieren Freunde und Mitschüler über Instagram oder YouTube. Und sie profitieren davon, dass sie glaubhaft versichern können, wirklich unabhängig zu sein. Luisa Neubauer etwa, das deutsche Gesicht der Klimabewegung, ist zwar Mitglied bei den Grünen. Aber die Grünen stecken nicht hinter den Protesten.

Demonstrationen sind oft die ersten Anzeichen dafür, dass etwas Neues kommt. Lange bevor die AfD in den Bundestag einzog, formierte sich Pegida. Aber das Volk geht auch auf die Straße, wenn bald etwas endet : Mit der Kanzlerschaft von Angela Merkel läuft eine politische Ära aus, und viele Bürger scheinen den Eindruck zu haben, dass die Probleme größer sind als das, was die Regierung als Lösungen anbietet. In einer Umfrage waren zuletzt 70 Prozent der Deutschen unzufrieden mit der Koalition, das Forsa-Institut bilanzierte vor einiger Zeit eine "beispiellose Vertrauenserosion" der Bürger gegenüber den demokratischen Institutionen. Man könnte sagen: Die Menschen auf der Straße sind der Politik voraus. Sie wollen etwas Neues, lange bevor es da ist.

Eine eigentlich selbstverständliche Feststellung genügt, um die "Fridays for Future" zu entzünden : Ihr Politiker habt Verträge unterschrieben, wir Schüler bitten euch, sie einzuhalten. Diese brave, im Grunde konservative Forderung nach Vertragstreue und Pflichterfüllung bringt seit Wochen überall im Land die Schüler auf die Straße und die Politik in Erklärungsnot. Es wirkt, als würden sich plötzlich alle, die Politiker und das Volk, wieder daran erinnern, was im Grundgesetz steht : "Alle Staatsgewalt geht vom Volke aus."

Wie nachhaltig sind die Proteste, wie sehr werden sie das Land verändern? Wie reagieren die ohnehin verunsicherten Parteien? Und ist der neue Straßenkampf wichtig – oder bloß lästig?
(...)

Das Internet hat die Proteste verändert

Das Vorbild der kleinen Gruppe sind die Gilets Jaunes, die seit Herbst vergangenen Jahres auf Frankreichs Straßen gegen ihre Regierung demonstrieren, angetan mit gelben Warnwesten. Schätzungsweise ein paar Hundert Menschen in Deutschland stellen sich auf die Seite der Protestbewegung im Nachbarland ; sie würden diese gern importieren und zum Aufruhr gegen die deutsche Politik umwandeln.
(...)

Ist die Zahl der Demonstranten heute noch die entscheidende Größe ? Im Jahr 1983 protestieren 1,3 Millionen Menschen gegen die Stationierung von atomaren Mittelstreckenraketen in Deutschland; 1992 dann waren es allein in Hamburg 500 000 Bürger, die sich nach den Brandanschlägen auf Asylbewerber-Unterkünfte zu einer Lichterkette gegen Rassismus zusammenschlossen. Ebenfalls eine halbe Million gingen zwölf Jahre später in Berlin gegen die Agenda-Reformen der damaligen rot-grünen Bundesregierung auf die Straße. Doch der Erfolg einer Demonstration bemisst sich heute nicht mehr allein danach, wie viele Menschen man tatsächlich auf die Straße bringt, sondern auch daran, ob es gelingt, die Bilderschlacht im Internet für sich zu entscheiden.
(...)

Die sozialen Medien können Proteste verzerren. Sie können die Kleinen größer machen. Oder die Großen noch größer. Die Proteste gegen das neue Urheberrecht etwa waren zugleich eine digitale und eine analoge Bewegung. Die Hunderttausend auf den Straßen wurden digital unterstützt, von Aktivisten, die auf Twitter die verantwortlichen Politiker teils rüde angingen, und von rund fünf Millionen Menschen, die auf der Plattform change.org ihre Unterschrift für eine Petition gegen die "Zensurmaschine" der Uploadfilter abgaben. Und in Großbritannien wurde nicht nur massenhaft auf der Straße gegen den Brexit demonstriert, sondern es forderten auch sechs Millionen Menschen per Unterschrift den Verbleib in der EU. Bislang ohne viel Resonanz.

Das Internet hat die Proteste verändert. Es ist leichter geworden, sich zu versammeln und Gleichgesinnte zu finden. Das erklärt wohl auch die hohe Zahl an Mini-Demos. Es sind mehr Demonstrationen geworden, und sie sind lauter.
(...)

Was von Pegida bleibt

Fast von ihrem Beginn an hat die Bundesrepublik große Protestbewegungen erlebt: gegen die Wiederbewaffnung, gegen die atomare Aufrüstung der Bundeswehr, gegen die Notstandsgesetze. Zum Teil waren die Forderungen der Straße die Forderungen der parlamentarischen Opposition. Erst mit der 68er-Bewegung entstand eine regelrechte außerparlamentarische Opposition, weil sich das politische System gegen den Protest zu immunisieren versuchte.

In den Siebzigerjahren reagierte die etablierte Politik ebenfalls zögerlich, diesmal auf die neuen Forderungen der Umwelt- und Anti-AKW-Bewegung – und die Protestbewegung führte zur Gründung einer neuen Partei. Die Grünen trugen die ehemals außerparlamentarischen Forderungen in die Parlamente, ohne dass der Protest abgeflaut wäre. Eher kam es zu einer

wechselseitigen Verstärkung. Die Achtzigerjahre wurden zum Jahrzehnt der großen Demonstrationen : gegen Atomkraft – für den Frieden.

Auch Pegida hat die Politik verändert, zumindest war sie der Vorbote einer Veränderung. Als die Demonstrationsbewegung größer wurde, gab es im Bundestag noch keine Partei, die gegen die Euro-Rettungs-Politik und gegen die Aufnahme von Flüchtlingen war – obwohl ein Teil der Wähler nicht wollte, dass der Euro mit Milliardensummen gerettet wurde oder Flüchtlinge ins Land kamen. Also gingen die Leute auf die Straße.

Man kann den Einzug der AfD in den Bundestag verdammern, ihre teils rechtsextremen Abgeordneten, deren Geschichtsvergessenheit. Man kann aber auch sagen, dass es gut für die parlamentarische Demokratie war, dass sich dem rechten Rand eine andere Perspektive bot als seine außerparlamentarische Radikalisierung. Nachdem die AfD 2017 in den Bundestag eingezogen war und dort einige der Pegida-Forderungen am Rednerpult vertreten wurden, verflog das öffentliche Interesse an der Bewegung. Seitdem ist Pegida nur noch eine kleinere Protestgruppe, unterhalb des medialen Radars.

(...)

Die Deutschen zweifeln an den Lehren der Eliten

**Veröffentlicht am 27.09.2018 | Die Welt
Von Daniel Eckert**

Die da oben, wir da unten. Allerorten wird über die wachsende Spaltung der Gesellschaft diskutiert. Dabei sind es längst nicht immer wirkliche materielle Unterschiede, die die Menschen trennen. Oft nimmt die Bevölkerung viele Dinge schlicht anders wahr als „die Eliten“, die da oben, die Experten. In den vergangenen Jahren haben die Zweifel an den Lehren und Überzeugungen derjenigen, die weitreichende Entscheidung treffen, spürbar zugenommen.

Einen schlagenden Beweis für die Entfremdung des Volkes von den Eliten oder zumindest die tiefe Verunsicherung liefert jetzt eine große Umfrage des Meinungsforschungsinstituts Pew Research zum Thema internationaler Handel. Demnach heißen die Deutschen den Gütertausch mit dem Ausland zwar prinzipiell gut, im Einzelnen sind sie jedoch durchaus skeptisch, was den Nutzen für ihr tägliches Leben anbelangt.

Das Institut führte die Umfrage von Mai bis August 2018 in Deutschland und 26 anderen Ländern durch, insgesamt nahmen 30.133 Personen teil. Die in die Erhebung einbezogenen Staaten machen rund zwei Drittel des globalen Bruttoinlandsprodukts aus. „In vielen entwickelten Volkswirtschaften sind die Menschen nicht von den Vorzügen des Handels überzeugt“, sagt Bruce Stokes, Direktor bei Pew Research.

Nur ein Drittel glaubt an niedrigere Preise

Um die deutschen Ergebnisse richtig einzuordnen, muss man wissen, dass sich die Bundesrepublik seit jeher als Handelsnation definiert hat. Schon in den Wirtschaftswunderjahren leistete der Export einen wichtigen Beitrag zum Aufbau des westdeutschen Bruttoinlandsprodukts. Das wird auch wissenschaftlich untermauert. Kaum ein nennenswerter Volkswirt bezweifelt, dass internationaler Handel Verbrauchern Vorteile bringt. Und der herrschenden Theorie zufolge profitieren per saldo auch die Beschäftigten durch internationale Arbeitsteilung und höheren Wohlstand.

Grundsätzlich stimmen die Bundesbürger dem auch zu. Laut Pew Research sagen 89 Prozent der Deutschen, dass Handel gut ist – im Prinzip. Doch dann kommt der Haken: Danach gefragt, welchen konkreten Nutzen der grenzüberschreitende Austausch von Gütern den Menschen bringt, lösen sich die Gewissheiten schnell auf. In der Umfrage äußerte nur ein knappes Drittel der befragten Bundesbürger (32 Prozent), dass Handel in der Breite zu niedrigeren Preisen führt. Und nur 38 Prozent meinen, dass Handel Arbeitsplätze schafft.

Experten verweisen auf einen Berg von Studien und praktischen Erfahrungen, die zeigen, dass grenzüberschreitende Arbeitsteilung die Preise sinken lässt. So musste ein Beschäftigter in Westdeutschland Anfang der 60er-Jahre noch 346 Stunden knüppeln, um sich einen neuen Fernseher leisten zu können. Heute wendet ein Erwerbstätiger rechnerisch nur 24 Stunden auf, um sich ein TV-Gerät mit allem Drum und Dran zu erarbeiten. Den Kalkulationen liegt der Nettolohn je geleistete Arbeitsstunde zugrunde, also nach Steuern und Abgaben.

Diese Verbilligung basiert zum großen Teil auf dem kostensenkenden Effekt des globalen Handels: Wie fast alle elektronischen Geräte werden Fernseher in China produziert und können so in Deutschland zu einem viel niedrigeren Preis verkauft werden, als wenn sie hierzulande hergestellt worden wären.

Löhne sind stark gestiegen

Etwas komplexer sind die Zusammenhänge, wenn es um Arbeitsplätze geht. Die ökonomische Theorie lehrt, dass die Deutschen gut daran tun, Fernseher und Smartphones im Reich der Mitte bauen zu lassen, während sie selbst sich zum Beispiel auf hochpräzise Werkzeugmaschinen mitsamt Service konzentrieren, die sie ihrerseits an die Chinesen verkaufen. In den Jahrzehnten nach dem Zweiten Weltkrieg hatten die westlichen Staaten versucht, den grenzüberschreitenden Handel sukzessive zu erleichtern.

Trotz mancher Rückschläge war dies ein nahezu zielgerichteter Prozess, dem auch die Überzeugung zugrunde lag, dass von einem möglichst freien Gütertausch alle profitieren, auch die Arbeitnehmer. Gerade in diesem Punkt sind die Zweifel an den Eliten und ihren Lehren aber weit verbreitet. Nur 27 Prozent der Deutschen können sich vorstellen, dass Handel die Löhne hierzulande klettern lässt.

Für die exportstarke Bundesrepublik ist das ein geradezu verstörendes Ergebnis. Denn nach einem Durchhänger zwischen der Euro-Einführung 1999 und der Finanzkrise haben die Löhne in den vergangenen Jahren wieder merklich angezogen: Seit 2007 sind sie laut Statistischem Bundesamt um 26 Prozent gestiegen. Und auch die Jobsituation hat sich deutlich gebessert. Die Zahl der Arbeitslosen ist in den vergangenen zwölf Jahren um 2,3 Millionen zurückgegangen. Im gleichen Zeitraum haben die deutschen Exporte um rund 500 Milliarden Euro, die deutschen Importe um gut 400 Milliarden zugelegt.

Auch andere Nationen sind skeptisch

Für die Deutschen gibt es also sehr gute Gründe anzunehmen, dass intensiverer Handel mit einer verbesserten Jobsituation einhergeht. Trotz Rekordbeschäftigung glauben aber sogar 34 Prozent der Befragten, dass Handel hierzulande Arbeitsplätze zerstört.

Allerdings sind die Bundesbürger bei Weitem nicht am skeptischsten, was die Effekte des internationalen Handels anbelangt. In den meisten Ländern zeigt sich das gleiche Bild wie in Deutschland: Die Mehrheit hält den Gütertausch prinzipiell für eine gute Sache. Doch nach den konkreten Vorteilen befragt, überwiegen Ratlosigkeit oder Skepsis.

Beispiel USA : Selbst nach bald zwei Jahren rhetorischem Dauerfeuer sowie Anti-Nafta- und Anti-EU-Polemik durch US-Präsident Donald Trump sagen 74 Prozent der Amerikaner, dass sie grenzüberschreitenden Handel im Prinzip befürworten. Ähnlich wie hierzulande hält es aber nur ein gutes Drittel der Befragten (36 Prozent) für wahrscheinlich, dass Handel zu mehr Arbeitsplätzen führt, weniger als ein Drittel (31 Prozent) verbindet damit steigende Löhne.

INTERROGATION ORALE

L'interrogation orale (*durée totale : 40 minutes - coeff. : 6*) comprend :

- un exposé à partir d'un sujet choisi par le candidat parmi deux sujets tirés au sort. Outre les qualités de synthèse et la clarté de l'expression, le jury apprécie les capacités du candidat à construire une argumentation pertinente et à soutenir son opinion. Cet exposé est suivi de questions portant sur le sujet (*préparation : 1 heure - durée de l'exposé : 10 minutes maximum - durée des questions : 5 minutes maximum - coeff. : 3*),

- un entretien permettant au jury d'apprécier la personnalité, la motivation et l'adaptation au poste du candidat, le jury ayant à sa disposition une fiche de renseignements remplie par le candidat (*durée : 25 minutes - coeff. : 3*). Les fiches non remises au service des Ressources humaines à la date figurant dans la convocation des candidats aux épreuves d'admission ne seront pas communiquées aux membres du jury.

Il est précisé que l'entretien libre avec le jury succède immédiatement à l'exposé, sans aucune interruption.

EXEMPLES DE SUJETS CHOISIS PAR LES CANDIDATS

- L'intelligence artificielle : progrès ou danger ?
- La taxe GAFA : une bonne idée ?
- Le bio à tout prix ?
- L'intérêt général existe-t-il ?
- Le radicalisme religieux
- Le droit à la paresse
- Peut-on changer l'alimentation des Français ?
- Quelle place pour les intellectuels aujourd'hui ?
- Faut-il privilégier la concurrence ou la coopération ?
- Le climat est-il un sujet politique ?

ÉPREUVE FACULTATIVE DE LANGUE VIVANTE

Cette épreuve consiste en la traduction en français, sans dictionnaire, d'un texte écrit dans une des langues étrangères figurant dans la liste suivante (à l'exclusion de la langue retenue pour l'épreuve obligatoire) : anglais, allemand, espagnol ou italien. Cette traduction est suivie d'une conversation dans la langue choisie (*durée : 30 minutes – coeff. : 1 ; seuls les points au-dessus de la moyenne sont retenus*).

EXEMPLES DE SUJETS

Anglais :

The “Northern Powerhouse” may not
be as dead as it looks
The Economist, Apr 4th 2019

Allemand :

Klartext mit Kontext
Von Andreas Ross
19.12.2018 – Frankfurter Allgemeine Zeitung

Espagnol :

La Constitución como cebo
EL PAIS /10 ABR 2019 - 00:00 CEST

Italien :

Inquinamento plastica: i Paesi Nordici chiedono un trattato globale
La storica dichiarazione è stata presentata oggi durante una riunione dei ministri dell'ambiente di
Danimarca, Finlandia, Islanda, Norvegia e Svezia presso il Consiglio
10 aprile 2019
Repubblica, 10 aprile 2019

The “Northern Powerhouse” may not be as dead as it looks

The Economist, Apr 4th 2019

The “Northern Powerhouse”, is a concept launched in 2014 by George Osborne, the then chancellor, and Jim O’Neill, an economist. The idea was to boost northern cities and rebalance the economy from perceived overdependence on the south and the City of London. Upgrading rail, devolving power to new regional mayoralities and attracting Chinese cash were important elements of the plan.

Before long, however, the Northern Powerhouse suffered a power cut. Following the Brexit referendum of 2016 Mr Osborne left government. Theresa May, the prime minister, showed her disdain for his pet project by appointing a new minister for the Northern Powerhouse, Andrew Percy, but banning him from using the phrase.

Nowadays, complains Andy Burnham, the Labour mayor of Greater Manchester, China’s government talks more about the Northern Powerhouse than Britain’s does. China sees northern England as part of its Belt and Road Initiative, a series of infrastructure investments across Eurasia, the Middle East and Africa. Its president, Xi Jinping, has talked about the Northern Powerhouse.

Neglect by central government has not quite finished off the Northern Powerhouse, however. Northerners, for their part, quickly bought into the concept: by 2015 over half of them knew the term, according to IPPR North, a think-tank. The scheme’s main achievements are devolution deals to give power to new metro mayors in certain areas and the establishment of Transport for the North, a statutory transport body. Manchester and Liverpool together rank in the world’s top ten cities for foreign investment, according to a recent study by IBM.

The biggest test now looms. The government is this year to “refresh” the Northern Powerhouse.

Klartext mit Kontext

Von Andreas Ross

19.12.2018 – Frankfurter Allgemeine Zeitung

In Zeiten von „Fake News“ müssen Politiker anders kommunizieren. Heikle Punkte zu benennen, widerspricht zwar dem Einmaleins des Marketings – aber politische Kommunikation ist keine Waschmittelwerbung.

Das Hauptproblem am Phänomen „Fake News“ ist nicht der Begriff, sondern die Sache selbst. Doch was ist diese Sache? Lügen von Politikern? Schlampig recherchierte Nachrichten ? Die selektive Wahrnehmung von Wutbürgern ? Feindliche Propaganda ? Automatisch generierte Botschaften von „Bots“ im Internet ? (...)

Die Vertrauenskrise, um die es im Kern geht, wäre schon ohne das analytische Durcheinander denkbar schwer zu bewältigen. Denn im Erdrutsch der Digitalisierung haben viele Akteure Halt verloren. Doch es wäre ein erster Schritt, das Knäuel zu entwirren. Die Verwirrung nützt nämlich denen, die sich gerade nicht der Wahrheit verpflichtet fühlen. Das erkennt man, wenn man sich die Geschichte des Etiketts „Fake News“ vor Augen führt. Es verdankt seine Karriere dem amerikanischen Präsidentenwahlkampf von 2016. (...)

Lug, Trug und Misstrauen sind natürlich nichts Neues in der Politik. Neu ist die digitale Zuspitzung. Mit ein bisschen Geschick kann jedermann ein großes Publikum erreichen. Das machen sich auch böswillige Akteure zunutze, etwa Russland, das mit Desinformationskampagnen aus bequemer Ferne Sand ins Getriebe westlicher Demokratien streut. Programmierte Bots sind Teil dieser Entwicklung, aber bestimmt nicht deren Ende. Je lernfähiger die Software wird, desto schwerer wird der Kampf gegen „Fake-Bürger“, die Online-Diskussionen in die eine oder andere Richtung lenken.

Zugleich haben traditionelle Medien Mühe, auf die Digitalisierung auch unternehmerisch schlüssige Antworten zu geben. Je stärker sie mit sich und der digitalen Transformation beschäftigt sind, desto schwerer tun sich viele Redaktionen: Einerseits gilt es, die neuen partizipatorischen Möglichkeiten im Internet so zu nutzen, dass auch Journalisten ihr Ohr noch näher an den Bürgern haben. Andererseits müssen die Medien ihre Rolle als Schleusenwärter verteidigen, die die Informationsflut bändigen. Anderes wäre in einer arbeitsteiligen Gesellschaft nicht sinnvoll. (...)

La Constitución como cebo

EL PAIS /10 ABR 2019 - 00:00 CEST

Una señal reveladora de la buena salud de la Constitución de 1978 es que la mayoría de los partidos quieren servirse de ella como garantía de que sus programas van en la buena dirección o como una señal de que la tienen como referencia indiscutible en su actividad política.

El líder de Ciudadanos ha propuesto que la Constitución se enseñe en los colegios y Podemos se ha servido de sus artículos de contenido social para colgar de ellos las medidas que quiere poner en marcha ...

Lo que resulta problemático, y es ahí donde hay que incluir ese indeseable cruce permanente de acusaciones de no ser constitucionalista, es que la ley fundamental se convierta en un armamento más de la contienda electoral y termine siendo nada más que un significativo vacío que solo sirve como reclamo publicitario. Lo que ha mostrado el tortuoso camino que eligieron los independentistas catalanes para cumplir sus objetivos es que la Constitución está ahí para ser cumplida escrupulosamente.

Por eso, los que reivindican el extraordinario papel que ha jugado para garantizar los derechos y deberes de todos no deberían contribuir a trivializarla usándola como combustible electoral. La Constitución es de todos, y está ahí como marco común. Otra cosa son los programas de los partidos.

Lo que sí deberían explicar las fuerzas políticas que combaten por los votos de los ciudadanos en las próximas elecciones es si han incluido en sus programas alguna reforma de la Constitución. Hace no mucho hubo formaciones que entendían que tocaba actualizarla y adaptarla a los nuevos desafíos de la sociedad global y tecnológica de nuestros días. Otras simplemente invitaban a que se realizara un cambio radical y las hubo que defendían no tocar ni una coma. Cualquier debate siempre es positivo, lo que no tiene sentido es convertir lo que es de todos en bandera partidista.

Inquinamento plastica: i Paesi Nordici chiedono un trattato globale

La storica dichiarazione è stata presentata oggi durante una riunione dei ministri dell'ambiente di Danimarca, Finlandia, Islanda, Norvegia e Svezia presso il Consiglio

10 aprile 2019

Repubblica, 10 aprile 2019

I governi nordici sono diventati i primi al mondo a chiedere formalmente un trattato globale per affrontare la crisi generata dall'inquinamento da plastica nei nostri oceani. La storica dichiarazione è stata presentata oggi durante una riunione dei ministri dell'ambiente di Danimarca, Finlandia, Islanda, Norvegia e Svezia presso il Consiglio nordico di Reykjavik. Un importante passo avanti nella lotta alla contaminazione dei mari dalla plastica.

Per il direttore generale del Wwf Internazionale Marco Lambertini "questa dichiarazione dei Paesi nordici è una pietra miliare e dovrebbe servire da ispirazione per gli altri governi. L'inquinamento da plastica nei nostri oceani richiede un'azione concertata da parte dei governi mondiali: un trattato globale è l'unica strada possibile per affrontare ogni anno una crisi che vede otto milioni di tonnellate di plastica scaricate negli oceani. Esortiamo quindi tutti i Paesi che sostengono il trattato ad accelerare il loro impegno verso un accordo sull'inquinamento plastico marino". Il Wwf chiede al ministro dell'Ambiente Sergio Costa, che ha già manifestato il sostegno per un Trattato globale vincolante in occasione della quarta assemblea Unea (il più importante organismo decisionale globale sull'ambiente) di Nairobi "di rilanciare la sua iniziativa su scala europea in vista dell'Assemblea Generale dell'Onu che si svolgerà a settembre a New York", aggiunge la presidente del Wwf Italia Donatella Bianchi.

Il Wwf chiede un trattato vincolante che stabilisca obiettivi nazionali e meccanismi trasparenti estesi al mondo della produzione e delle imprese. Inoltre, qualsiasi trattato dovrebbe fornire un supporto finanziario e tecnico ai paesi a basso reddito per aumentare la loro capacità di gestione dei rifiuti. Quasi 400.000 persone hanno aderito alla petizione globale del Wwf per chiedere un accordo giuridicamente vincolante sull'inquinamento da materie plastiche in mare.