

La discrimination fondée sur l'âge: les nouveaux défis en temps de crise

Professeur Maria do Rosário Palma Ramalho, PhD
Faculté de droit
Université de Lisbonne, Portugal

Résumé

- Remarques générales et concepts-clés de la directive 2000/78/CE: la directive s'inspire des directives relatives à la discrimination fondée sur le genre
- Dans la directive 2000/78 la discrimination fondée sur l'âge constitue une source de discrimination parmi d'autres: il s'avère de plus en plus difficile de garantir le respect du principe de la non discrimination lorsqu'il s'agit de l'âge
- Le rôle de la CJE
- Mise en œuvre formelle de la directive dans les législations nationales, examen de la discrimination fondée sur l'âge à la lumière des pratiques nationales concernant les principales questions relatives à la discrimination fondée sur l'âge.
- Conclusions: la discrimination fondée sur l'âge en temps de crise

Remarques générales concernant la directive 2000/78: s'inspire des directives relatives au genre

- Les concepts de discrimination sont les mêmes
- Les règles de protection définies par la directive reprennent en grande partie l'*acquis* existant en matière d'égalité entre les genres
- Certaines des dérogations au principe de non discrimination (article 2, paragraphe 5, et article 4, paragraphe 1), s'inspirent également des dérogations admises en ce qui concerne le respect du principe de l'égalité entre les genres

Conclusion sur ce point

- Le lien existant dans le droit de l'UE entre la discrimination fondée sur le genre et les autres motifs de discrimination justifie que l'interprétation de la directive 2000/78 obéisse aux critères fixés par la CJE dans ses arrêts portant sur les dispositions équivalentes concernant la discrimination fondée sur le genre
- Toutefois, cela n'est pas toujours le cas en ce qui concerne la discrimination fondée sur l'âge

La discrimination fondée sur l'âge parmi d'autres sources de discrimination dans la directive 2000/78: la faiblesse du principe lorsqu'il s'applique à l'âge

En ce qui concerne l'âge, le principe est affaibli dans la mesure où il est sujet à un plus grand nombre de dérogations:

- Dérogations générales en lien avec les exigences de certaines activités spécifiques, avec la sécurité publique, avec la santé ou la protection des droits et avec des domaines spécifiques (article 2, paragraphe 2, b) et article 5, paragraphe 2 et 3 et article 4, paragraphe 1)
- Dérogations spécifiques (article 6)

Différence de traitement dû à l'âge dans le secteur de l'emploi (article 6, paragraphe 1)

- Conditions particulières d'accès à l'emploi, formation, conditions de travail, rémunération et licenciement, celles visant à favoriser les travailleurs jeunes, les travailleurs âgés, les travailleurs en charge de responsabilités;
- Âge minimum ou maximum requis pour avoir accès à un emploi ou une promotion

Justification d'une différence de traitement due à l'âge dans le secteur de l'emploi

Une différence de traitement est justifiée, dans le cadre du droit national, si elle poursuit un « objectif légitime, notamment par des objectifs de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires »

Conclusions sur ce point

- Le principe de la non discrimination en ce qui concerne l'âge est plus faible qu'en ce qui concerne les autres motifs, dans la mesure où il intervient souvent dans des situations dans lesquelles la différence de traitement due à l'âge est justifiée
- La mise en œuvre de ce principe au niveau national est largement tributaire de l'action des États membres, dans la mesure où l'article 6 énonce des critères en vertu desquels la discrimination peut être autorisée au niveau national

Le rôle de la CJE

La CJE a été saisie sur deux types de problèmes:

- les problèmes découlant de l'absence de mise en œuvre (ou de la mauvaise mise en œuvre) du principe de la non discrimination de la part des États membres
- les pratiques discriminatoires autorisées en ce qui concerne l'âge

La CJE et la question de l'absence ou de la mauvaise mise en œuvre de la directive

- Le principe de la non discrimination liée à l'âge découle directement du traité et des traditions communes des États membres, il constitue un droit fondamental et peut être invoqué directement (*Mangold, Küçükdeveci*)

La CJE et les pratiques discriminatoires autorisées

- Les pratiques discriminatoires directes basées uniquement sur l'âge sont interdites (*Mangold, Küçükdeveci ou David Hütter*)
- Dans les affaires portant sur l'article 4, paragraphe 1 ou l'article 2, paragraphe 5, l'interprétation des critères par la CJE est plutôt stricte (*Petersen, Prigge, EC c. Hungary, Wolf*)
- Dans les affaires concernant l'article 6 (*Hütter, Palacios de la Villa, The Queen*), la Cour admet la différence de traitement en tant que politique délibérée d'un État membre, sans se prononcer sur le motif de discrimination lui-même, ou en acceptant la différence de traitement à condition que cela ne soit pas cause de discrimination à l'avenir (*Rosenblat, Fuchs/Khöler*)

Conclusions sur ce point

- Il est possible de contrôler les pratiques discriminatoires fondées sur l'âge lorsqu'elles s'appuient sur un critère objectif lié à l'activité professionnelle ou à des exigences externes mais clairement définies (comme l'ordre public, la sécurité ou la santé)
- En revanche, le critère énoncé à l'article 6, sans contour précis et basé sur des considérations nationales (p.ex. politiques de l'emploi) semble difficile à apprécier par la Cour

Les pratiques des États membres concernant les aspects principaux de la discrimination liée à l'âge

- Conditions particulières en ce qui concerne l'âge destinées à protéger certaines catégories de travailleurs (jeunes et/ou âgés)
- Promotion de l'embauche des travailleurs jeunes, âgés ou au chômage
- Moindre niveau de protection contre le licenciement (travailleurs âgés)
- Âge minimum pour l'accès à l'emploi, plus élevé que l'âge normal en ce qui concerne certaines activités
- Âge maximum d'embauche dans certaines branches d'activité
- Âge maximum de maintien de l'activité
- Mesures permettant d'accroître la durée de la vie active

Conclusions sur ce point

- Les États membres font un large usage de toutes ces dérogations au principe de la non discrimination en ce qui concerne l'âge, sans être contrôlés par l'UE

Conclusions

- Le principe de la non discrimination en ce qui concerne l'âge est plus faible qu'en ce qui concerne les autres motifs, dans la mesure où il s'accommode d'un plus grand nombre de pratiques discriminatoires autorisées
- La mise en œuvre pratique de ce principe dépend largement des États membres
- Cette faiblesse structurelle risque de se poursuivre à l'avenir puisque les pratiques discriminatoires autorisées visées à l'article 6 sont difficiles à évaluer par la CJE.

La discrimination fondée sur l'âge: nouveaux défis en temps de crise

- Les États membres font usage des dérogations/exceptions visées à l'article 6 en tant qu'instrument de leur politique de l'emploi et de leur politique sociale, étant entendu qu'il peut y avoir conflit entre les deux
- Il n'existe pas de stratégie cohérente en la matière, mais plutôt une fluctuation des objectifs visés
- Les tensions résultant du vieillissement de la population d'une part et du taux de chômage très élevé parmi les jeunes d'autre part, ne sont pas résolues à l'heure actuelle.

La discrimination fondée sur l'âge: nouveaux défis en temps de crise

Professeur Maria do Rosário Palma Ramalho, PhD
Faculté de droit
Université de Lisbonne, Portugal