

# La discrimination fondée sur l'âge à la lumière de la jurisprudence de la CJUE

ERA - 25 novembre 2015

Jean-Philippe Lhernould, Professeur de droit, Université de Poitiers



Cette session de formation est financée au titre du programme « Droits, égalité et citoyenneté » 2014-2020 de la Commission européenne.



# **CONTEXTE JURIDIQUE**

# Directive 2000/78

- Établit un cadre général pour lutter (entre autres) contre la discrimination fondée sur l'âge
- Champ d'application étendu
  - Situation de travail : du recrutement au licenciement
  - Secteur public/privé
- Interdit :
  - **Discrimination directe** : avantage/désavantage clairement basé sur l'âge
    - Exemple : les travailleurs de plus de 55 ans sont exclus de la possibilité d'obtenir une « prime de productivité »
  - **Discrimination indirecte** : un critère apparemment neutre crée en pratique une différence de traitement liée à l'âge
    - Exemple : les travailleurs ayant au moins 20 ans d'ancienneté ne sont pas visés par un licenciement collectif

# Directive 2000/78

- Il existe une différence de traitement fondée sur l'âge
  - Au détriment des travailleurs plus âgés, plus jeunes, d'âge moyen...
  - En ce qui concerne le recrutement, les conditions de travail (p. ex. temps de travail), la rémunération (p. ex. salaire ou prime), la carrière (p. ex. accès à un type d'emploi, classification ou promotion) ou le licenciement (motif ou conditions)
- La différence de traitement peut-elle être justifiée ?

La méthode d'analyse est bien expliquée dans la jurisprudence de la  
CJUE

# **JURISPRUDENCE**

# Typologie des recours

- Résiliation automatique du contrat à un âge donné  
= arrêts *Palacios* (C-411/05), *Age Concern England* (C-388/07), *Petersen* (C-341/08 - dentistes), *Rosenblatt* (C-45/09), *Georgiev* (C-250/09, 68 ans pour les professeurs d'université), *Commission/Hongrie* (C-286/12 - juges), *Fuchs* (C-159/10 - juges), *Prigge* (C-447/09), *Hörnfeldt* (C-141/11)
- Âge maximal de recrutement = arrêts *Wolf* (C-229/08 - pompiers), *Perez* (C-416/13 - police locale)
- Conclusion d'un contrat à durée déterminée = arrêts *Mangold* (C-144/04), *O.* (C-432/14)
- Salaire lié à l'âge = arrêt *Hennigs* (C-297/10)
- Promotion professionnelle = arrêts *Unland* (C-20/13), *Specht* (C-201/12)
- Expérience professionnelle/classification = arrêt *Tyrolean Airways* (C-132/11)
- Durée du préavis = arrêt *Küçükdevici* (C-555/07)
- Indemnité de licenciement = arrêts *Andersen* (C-499/08), *Teknig* (C-515/13)
- Paquet de mesures sociales = arrêt *Odar* (C-152/11)

# RÈGLE D'OR : ARTICLE 6, PARAGRAPHE 1

- « Des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination
- lorsqu'elles sont (...) justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes 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. »

# Méthodologie de la Cour

- La directive 2000/78 est-elle applicable à l'affaire ?
- Si oui, la disposition nationale établit-elle une différence de traitement fondée sur l'âge ?
- Si oui, la mesure liée à l'âge poursuit-elle un objectif légitime ?
- Si oui, la mesure liée à l'âge est-elle appropriée et nécessaire pour réaliser cet objectif ? (Contrôle de la proportionnalité)



# Objectif légitime : exemples de la jurisprudence

- **Conjoncture économique dominée par un taux de chômage élevé**
  - Créer des opportunités sur le marché du travail pour les demandeurs d'emploi dans le cadre de la politique nationale de l'emploi
- **Incitation au recrutement (p. ex. de jeunes)**
- **Mixité des générations**
- Mise en place d'une **structure des âges** dans laquelle les parts de travailleurs jeunes et âgés sont équilibrées
- **Récompenser l'expérience**, grâce à laquelle un travailleur est plus performant, ou l'ancienneté
- Dans un plan social, protéger les travailleurs jeunes et faciliter leur retour au travail, en prenant aussi en considération la nécessité d'une **répartition équitable de ressources financières limitées**
- Les **considérations budgétaires** ne sont pas un objectif légitime en soi
  - « Les États membres disposent d'une large marge d'appréciation dans le choix non seulement de la poursuite d'un objectif déterminé parmi d'autres en matière de politique sociale et de l'emploi, mais également dans la définition des mesures susceptibles de le réaliser »

# Objectif légitime : point de vue analytique

- L'objectif doit présenter un **caractère d'intérêt général**, qui le distingue de motifs purement individuels qui sont propres à la situation de l'employeur
- Seuls sont couverts les **objectifs de la politique sociale**, tels que ceux liés à la politique de l'emploi, du marché du travail ou de la formation professionnelle
- L'objectif poursuivi ne doit pas obligatoirement être spécifié :
  - Les éléments tirés du **contexte général** de la mesure concernée doivent permettre l'identification de l'objectif qui la sous-tend
  - Un **changement du contexte** dans lequel s'inscrit une loi, lequel conduit à une modification de l'objectif de cette loi, ne saurait, en lui-même, empêcher que celle-ci poursuive un objectif légitime
- **Situations comparables** en ce qui concerne l'objectif :
  - Un étudiant employé sur la base d'un contrat de travail à durée déterminée pour une période comprise dans ses vacances universitaires n'est pas, au regard de l'objectif poursuivi par le droit français, dans une situation objectivement comparable à celle des travailleurs qui, conformément à la disposition en cause, sont éligibles à l'indemnité de fin de contrat. Par conséquent, la différence de traitement entre ces deux catégories de travailleurs ne saurait constituer une discrimination en fonction de l'âge. (arrêt du 1<sup>er</sup> octobre 2015, C-432/14)

# Objectif légitime : à l'appréciation du juge national

- Il incombe à la juridiction nationale d'**identifier l'objectif poursuivi**
  - L'article 6, paragraphe 1, s'adresse aux États membres et leur impose, nonobstant la large marge d'appréciation dont ils disposent en matière de politique sociale, la charge d'établir la légitimité de l'objectif poursuivi à **concurrence d'un seuil probatoire élevé** (*Age Concern England*)
- De **simples affirmations générales** concernant l'aptitude d'une mesure déterminée à participer à la politique de l'emploi ne suffisent pas

# Contrôle de la proportionnalité

- Les États membres disposent d'une **large marge d'appréciation** dans le choix non seulement de la poursuite d'un objectif déterminé parmi d'autres en matière de politique sociale et de l'emploi, mais également **dans la définition des mesures susceptibles de le réaliser**
- **Il appartient à la juridiction nationale de vérifier**, au vu de tous les éléments pertinents et en tenant compte de la possibilité d'atteindre par d'autres moyens l'objectif légitime de politique sociale qui serait identifié, **si les mesures nationales, en tant que moyen destiné à atteindre cet objectif, sont appropriées et nécessaires**
- Il convient d'assurer un **juste équilibre entre les différents intérêts** en jeu
  - Une disposition qui permet à un employeur de mettre un terme au contrat de travail d'un salarié au seul motif que ce dernier a atteint l'âge de 67 ans et qui ne tient pas compte du niveau de la pension de retraite que percevra l'intéressé est compatible avec l'article 6, paragraphe 1

# Réussite du contrôle de la proportionnalité

- La cessation de plein droit du contrat de travail n'a pas pour effet automatique de contraindre les personnes visées à se retirer définitivement du marché du travail. Par conséquent, la disposition en cause **n'instaure pas un régime impératif de mise à la retraite d'office.**
  - La **mesure nationale sur la retraite ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs poursuivis**, compte tenu de la large marge d'appréciation reconnue aux États membres et aux partenaires sociaux en matière de politique sociale et de l'emploi.

# Échec du contrôle de la proportionnalité

- La réglementation prévoit que les périodes de travail accomplies par le salarié avant que celui-ci ait atteint l'âge de 25 ans ne sont pas prises en compte pour le calcul du délai de préavis de licenciement.

- Objectif : renforcer la protection des travailleurs en fonction du temps passé dans l'entreprise
- ... mais l'allongement du délai de préavis de licenciement est retardé quand bien même l'intéressé disposerait d'une longue ancienneté dans l'entreprise lors de son licenciement

Cette réglementation ne peut être considérée  
comme apte à réaliser l'objectif allégué

# Échec du contrôle de la proportionnalité

- Indemnité de licenciement réservée aux travailleurs âgés d'au moins 55 ans qui sont éligibles à une pension de retraite
- Objectif légitime : éviter que l'indemnité ne bénéficie à des personnes qui ne cherchent pas un nouvel emploi mais vont percevoir un revenu de substitution
- Mesure basée sur l'âge inappropriée : elle prive de l'indemnité des travailleurs licenciés **qui veulent rester sur le marché du travail**, au seul motif qu'ils pourraient, en raison notamment de leur âge, disposer d'une telle pension.

# Échec du contrôle de la proportionnalité

- Conformément à la convention collective, la rémunération de base de l'agent est fixée, lors de son recrutement, en fonction de la tranche d'âge à laquelle il appartient.
  - Un agent recruté à l'âge de 21 ans sera classé au niveau de la tranche d'âge n° 21 alors qu'un agent de 27 ans sera classé au niveau de la tranche d'âge n° 27.
- Objectif : tenir compte de l'expérience professionnelle des agents
- Mesure basée sur l'âge inappropriée : un agent sans aucune expérience professionnelle, engagé à l'âge de 27 ans, percevra, dès son recrutement, une rémunération de base équivalente à celle perçue par un agent ayant le même âge, occupant le même emploi, mais ayant été engagé à l'âge de 21 ans et justifiant d'une ancienneté et d'une expérience professionnelle dans son emploi de six années.
  - Le régime de rémunération est contraire à l'objectif !



# JUSTIFICATION FONDÉE SUR LES EXIGENCES PROFESSIONNELLES (ARTICLE 4, PARAGRAPHE 1)

« Les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à [l'âge] ne constitue pas une discrimination lorsque,

- en raison de la **nature d'une activité professionnelle** ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une **exigence professionnelle essentielle et déterminante**,
- pour autant que **l'objectif soit légitime** et que **l'exigence soit proportionnée** ».

# Limite d'âge pour la candidature à un emploi

- Une candidature à un emploi de pompier ne pouvait pas être prise en considération parce que le candidat avait dépassé la limite d'âge de 30 ans
- Ce n'est pas l'âge, mais une caractéristique liée à l'âge, qui peut constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante : l'aptitude physique
- La Cour a vérifié plusieurs points :
  - Il existe un **objectif légitime** : assurer le caractère opérationnel et le bon fonctionnement du corps des pompiers
  - Le fait de disposer de capacités physiques particulièrement importantes est une **exigence professionnelle essentielle et déterminante**
  - La nécessité de disposer de capacités physiques élevées est **liée à l'âge**
  - La **limite d'âge de 30 ans est appropriée pour atteindre l'objectif poursuivi et elle ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire** pour l'atteindre : les tâches de lutte contre les incendies, qui incombent au service technique intermédiaire des pompiers, ne peuvent être accomplies que par les fonctionnaires les plus jeunes

# **JUSTIFICATION FONDÉE SUR LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (ARTICLE 2, PARAGRAPHE 5)**

« La présente directive ne porte pas atteinte aux mesures prévues par la législation nationale qui, dans une société démocratique, sont nécessaires à la sécurité publique, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé et à la protection des droits et libertés d'autrui. »

# Limite d'âge pour un pilote d'avion

- Notion étendue de « sécurité publique »
  - Les mesures qui tendent à éviter les accidents aéronautiques par le contrôle de l'aptitude et des capacités physiques des pilotes afin que des défaillances humaines ne soient pas à l'origine de ces accidents constituent indéniablement des mesures de nature à assurer la sécurité publique
- Mais obligation de contrôler la proportionnalité
  - Étant donné que les réglementations nationale et internationale ont considéré qu'il était nécessaire non pas d'interdire aux pilotes d'exercer leurs activités après l'âge de 60 ans, mais seulement de restreindre cet exercice, l'interdiction de piloter après cet âge n'était pas nécessaire à la réalisation de l'objectif poursuivi.

L'article 2, paragraphe 5, reçoit une interprétation stricte

# Limite d'âge pour l'exercice de la profession de dentiste

- Âge maximal pour exercer la profession de « dentiste conventionné » (68 ans)
- Objectif : protéger la santé des patients contre la baisse de performance de ces dentistes au-delà de cet âge
- Incompatible avec l'article 2, paragraphe 5, car la limite d'âge ne s'applique pas aux dentistes non conventionnés

# REMARQUES FINALES

# Conventions collectives

- Les mesures adoptées dans une convention sont-elles soumises à une analyse spécifique ?
  - Les partenaires sociaux actifs au niveau national peuvent, sur la même base que les EM, mettre en place des mesures qui entraînent des différences de traitement en fonction de l'âge
  - Lorsque le droit de négociation collective inscrit à l'article 28 de la Charte est visé par une disposition du droit de l'UE, il doit être exercé, dans le champ d'application de ce droit, conformément à ce droit
  - En conséquence, lorsque les partenaires sociaux adoptent des mesures relevant de la directive 2000/78, ils doivent se conformer à cette directive
  - « Les partenaires sociaux au niveau national disposent d'une large marge d'appréciation dans le choix non seulement de la poursuite d'un objectif déterminé parmi d'autres en matière de politique sociale et de l'emploi, mais également dans la définition des mesures susceptibles de le réaliser »

# Application directe de la directive

- L'existence d'un principe d'interdiction de la discrimination fondée sur l'âge doit être considérée comme un **principe général du droit de l'Union européenne**, que la directive exprime dans un cadre spécifique
- L'affaire doit entrer dans le champ d'application du droit de l'UE
- Utile pour l'application directe de la directive (si la directive n'a pas été transposée ou pas correctement)
  - Il incombe à la juridiction nationale d'assurer la protection juridique découlant pour les justiciables du droit de l'Union et de garantir le plein effet de celui-ci **en laissant au besoin inappliquée toute disposition de la réglementation nationale contraire à ce principe**