



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

La discrimination fondée sur l'âge Jurisprudence récente de la CJUE

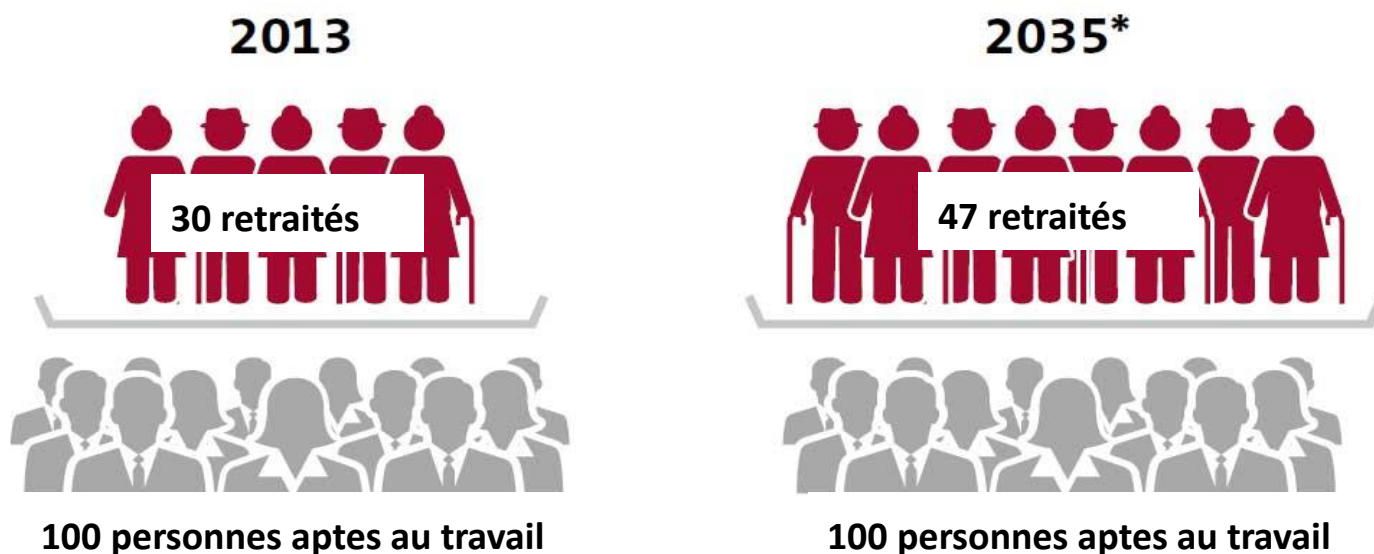
Monika Schlachter
IAAEU, Trèves

I. Fondement factuel

Évolution démographique

2035 : une personne sur trois à l'âge de la retraite

Le taux de travailleurs potentiels par rapport aux bénéficiaires d'une pension continue de baisser. Le régime de retraite légal atteindra ses limites dès 2035.



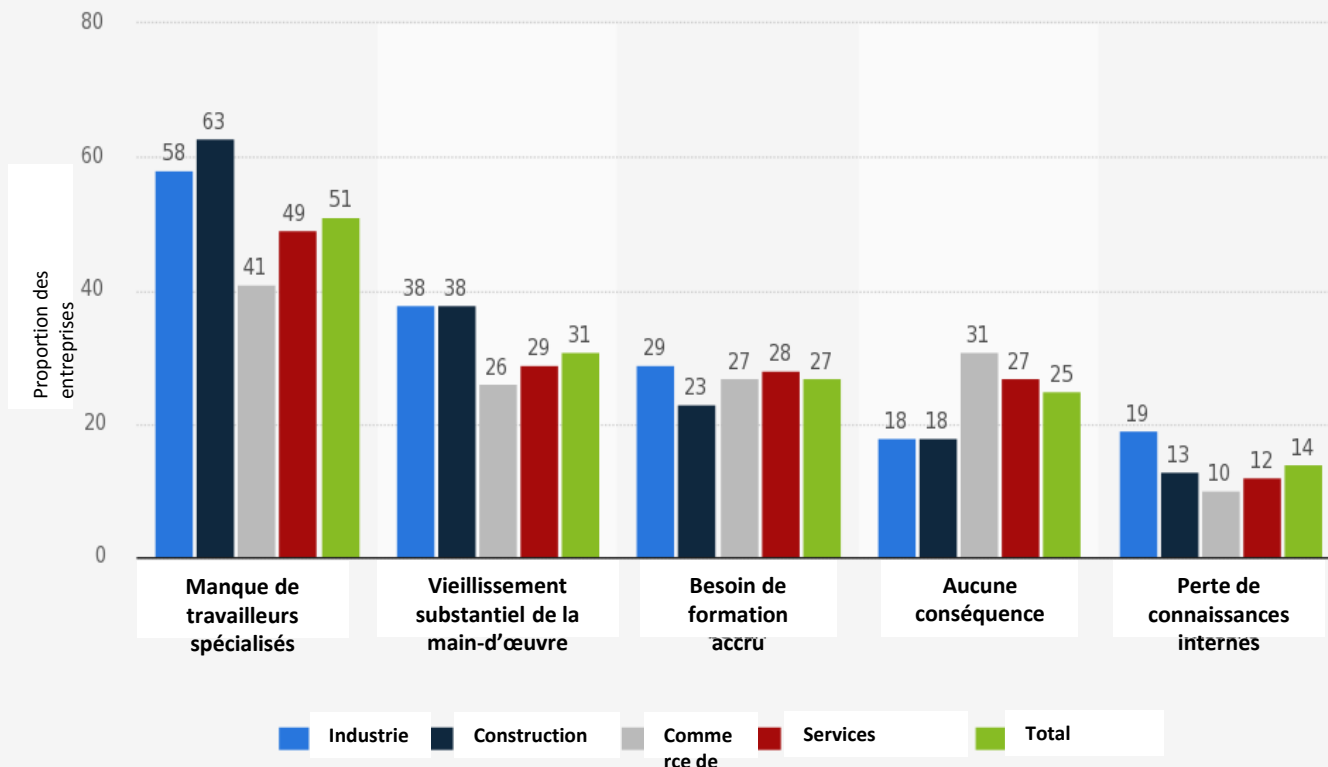
*) Cette prévision est basée sur une immigration nette moyenne de 230 000 personnes par an.

Source : Office statistique fédéral allemand

Image : www.gdv.de | Association allemande des assurances (GDV)

Influence de l'évolution démographique sur les entreprises

D'après vous, quelles sont les conséquences les plus importantes des changements démographiques pour votre entreprise ?



Source::
DIHK
© Statista 2015

Informations complémentaires
Allemagne, automne 2010, 28 000 entreprises



I. Aperçu de la jurisprudence de la CJUE

Affaire C-190/16, Fries (limitations d'âge pour les pilotes)

Affaire C-143/16, Abercrombie & Fitch (contrat de travail intermittent pour les personnes de moins de 25 ans)

Affaire C-441/14, Rassmussen (indemnité de licenciement/questions de droit privé)

Affaire C-432/14, Bio Philippe (licenciement à la fin de contrats à durée déterminée)

Affaire C-501/12, Landin (indemnité de licenciement et droit du retraité aux prestations)



I. Aperçu de la jurisprudence de la CJUE

Affaire C-286/12, Commission / Hongrie (juges)

Affaire C-152/11, Odar (indemnité de licenciement flexible versée aux travailleurs handicapés dans le cadre d'un plan social)

Affaire C-132/11, Tyrolean Airways (personnel navigant)

Affaire C-141/11, Hörnfeldt (travailleur des services postaux)

Affaire C-297/10, Hennings + Mai (catégories salariales en vertu d'une convention collective)

Affaires C-159 & 160/10, Fuchs + Köhler (procureurs)



I. Aperçu de la jurisprudence de la CJUE

Affaire C-447/09, Prigge (pilote)

Affaire C-268/09, Georgiev (professeur)

Affaire C-341/08, Petersen (dentiste conventionné)

Affaire C-229/08, Wolf (services d'incendie)

Affaire C-555/07, Küçükdeveci (délais de préavis)

Affaire C-411/05, Palacios (cadre)

Affaire C-144/04, Mangold (avocat)



II. Bases juridiques

Droit primaire de l'UE :


Article 21 CDF - Principe de non-discrimination
(Voir C-190/16, Fries)

Article 6, par. 3, TUE - Principes généraux du droit de l'UE
(Voir C-144/04, Mangold)

Article 19 TUE - Compétence législative en matière de
non-discrimination

Droit dérivé de l'UE :

Article 2 de la directive 2000/78/CE - Motif de l'« âge »



Effets du droit primaire :

Critère juridique du droit dérivé (cf. affaire C-190/16, Fries)

Primauté du droit de l'UE : dans les limites de son champ d'application

Effet direct des directives –

à l'égard des États membres et de leurs institutions


Pas d'effet direct –

parmi les particuliers – seulement obligation d'interpréter toutes les dispositions du droit national à la lumière du droit de l'UE

Toutefois : le droit national **ne doit pas être appliqué**, même entre particuliers, **si** ses dispositions sont incompatibles avec le droit primaire (C-144/04, Mangold, C-555/07, Küçükdeveci, C-441/14, Rasmussen)

Effets de l'interdiction de la discrimination fondée sur l'âge pour les tiers

- L'interdiction de la discrimination fondée sur l'âge est un principe fondamental du droit de l'UE
- La directive 2000/78/CE sert uniquement à réaffirmer ce principe
- Ce principe est donc applicable au titre de la directive
- Les tribunaux satisfont principalement à leur obligation de mise en œuvre émanant de l'État en interprétant le droit national. Si une interprétation conforme à la directive viole l'interdiction d'interprétation « *contra legem* », la disposition contraire au droit primaire est inapplicable.



Attention : une jurisprudence constante sur la manière d'appliquer le droit national ne prime pas l'interdiction du « *contra legem* », mais cette jurisprudence doit être modifiée.

Question à débattre : cette jurisprudence s'applique-t-elle seulement pour les « principes généraux » du droit de l'UE ou aussi pour l'interdiction plus large de la discrimination au titre du droit primaire établie à l'article 21 de la CDF ?



III. Application

Interdiction de la discrimination fondée sur l'âge

(1) Discrimination directe/indirecte

- Différenciation basée directement sur l'âge
- Différenciation non basée sur l'âge, mais entraînant des effets négatifs disproportionnés pour une tranche d'âge spécifique

III. Application

2. Justification d'un désavantage :

Directive 2000/78/CE, article 2, paragraphe 2, point b) –
Justification d'une discrimination indirecte, à savoir objectif légitime / moyens appropriés

Directive 2000/78/CE, article 2, paragraphe 5 – Sécurité publique et ordre / protection de la santé / protection des droits d'autrui

Directive 2000/78/CE, article 4, paragraphe 1 – Exigences professionnelles essentielles

Directive 2000/78/CE, article 6 – Différences objectivement justifiées, p. ex. par des objectifs de politique de l'emploi, de formation professionnelle, etc. si les moyens sont appropriés et nécessaires

→ Différentes exigences concernant la marge d'appréciation admissible (État / partenaires des négociations collectives / employeurs)

Différentes exigences concernant le critère de proportionnalité



IV. Existence d'une discrimination

1. Désavantage :

- La personne est-elle traitée moins favorablement qu'un comparateur (en réalité ou en théorie) ?
- Le comparateur se trouve-t-il dans une situation comparable (en ce qui concerne tous les facteurs non liés à l'âge) ?

Exemple : pas de prime de précarité à la fin d'un travail temporaire pour les étudiants travaillant pendant les vacances, affaire C-432/14, Bio Philippe



IV. Existence d'une discrimination

2. Applicabilité d'exemptions ou de justifications

-Article 2, paragraphe 5, de la directive 2000/78/CE :
Base légale, distinction visant la sécurité publique, etc.

-Article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE : la différenciation basée sur l'âge est une exigence professionnelle essentielle : objectif légal de la différenciation et moyens proportionnés d'atteindre cet objectif (conclusions dans l'affaire C-25/15, âge maximal pour le recrutement dans la police)



IV. Existence d'une discrimination

3. Justification du désavantage :

Article 6, paragraphe 1, et article 2, paragraphe 2, point b), de la directive 2000/78/CE :

- La différenciation est légitime et poursuit un objectif spécifique clairement défini (= politique du marché du travail, formation professionnelle)
- Les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires et ne sont pas plus contraignants qu'il ne le faut



Constatation d'une discrimination

➔ Tout dépend du type de mesure qui entraîne la différence de traitement :

- 1) Marge d'appréciation étendue pour tous les acteurs au sujet de l'âge normal de la retraite. La proportionnalité des mesures a souvent été confirmée.
- 2) Dans tous les autres cas, la marge d'appréciation a été strictement limitée et la proportionnalité a souvent été critiquée, notamment pour ces motifs :
 - absence de cohérence
 - absence de nécessité
- 3) Marge d'appréciation plus large pour la politique du marché du travail des États membres (affaire C-143/16, Abercrombie & Fitch)



Constatation d'une discrimination

Exemple : Discrimination à la fin d'un emploi

Paiement d'une indemnité de départ aux travailleurs éligibles à une pension de vieillesse

Affaire C-499/08, Andersen

- les travailleurs âgés ont besoin d'une indemnité de licenciement pour compenser une durée plus longue sans emploi

Résiliation du contrat de travail à l'âge de la retraite

Affaire C-45/09, Rosenblatt

Constatation d'une discrimination

Résultat : après un examen strict la différence de traitement ne peut être justifiée : prendre le droit à la pension comme base, au lieu de la pension réellement perçue, est disproportionné car l'intérêt du demandeur à continuer de travailler mérite une protection.

Affaire C-515/13, Landin :

Les bénéficiaires d'une pension doivent être exclus s'ils ont atteint l'âge légal de la retraite quand leur emploi prend fin.

Résultat : la différence de traitement est justifiée sans considération de l'objectif de la mesure, peu importe les ressources économiques réelles à la disposition d'une personne : la sécurité sociale suffit, quel que soit l'intérêt du demandeur à continuer de travailler.



Conclusions

Incohérence dans les affaires de discrimination fondée sur l'âge selon que la politique générale de l'emploi entre en jeu ou non. Causes :

- Craintes de conséquences (lourdes) pour les systèmes de sécurité sociale
- Difficultés des États membres à s'adapter
- La retraite anticipée est perçue comme un droit acquis de haute lutte
- Non-acceptation de la jurisprudence « Mangold »
- Depuis Lisbonne, l'UE applique une politique visant à augmenter le taux d'emploi des travailleurs jusqu'à 64 ans et à réduire la retraite anticipée



Conséquences légales d'une discrimination fondée sur l'âge reconnue

1. La différence de traitement discriminatoire est illégale et, par conséquent, dénuée d'effet.

2. Comment la mesure privée d'effet doit-elle être remplacée ?

➡ Une violation des droits à l'égalité peut toujours trouver une multitude de formes de réparation :

Harmonisation vers le haut

Harmonisation vers le bas

Réorganisation

(Le principe de l'égalité de traitement en tant que tel ne précise pas la solution à appliquer.)



Conséquences légales d'une discrimination fondée sur l'âge reconnue

3. D'après la jurisprudence de la CJUE, la solution doit être choisie à la lumière de l'obligation pour les États membres de tendre vers l'amélioration des conditions de vie et de travail.

Conséquence :

Alignement des conditions appliquées aux victimes de la discrimination sur les conditions appliquées aux personnes privilégiées jusqu'à l'application d'une règle non discriminatoire. Autrement dit :

Pour le passé : alignement à la hausse

Pour le futur : at libitum, dans les limites du possible sur le plan légal



Effet des raisons invoquées pour la justification

- (1) Article 2, paragraphe 5, de la directive 2000/78/CE :
norme stricte

Motivation : les exceptions à un principe général doivent être interprétées de manière stricte

- (2) Article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE :
norme stricte

« exigence essentielle et déterminante » pour l'adoption de la mesure en cause

Dans les deux cas : la nécessité de cohérence requiert un examen plus méticuleux

Constatation d'une discrimination

(3) Article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE : liste non exhaustive des objectifs susceptibles de fonder une justification

À appliquer d'une manière appropriée

➡ Norme flexible, marge d'appréciation étendue pour les acteurs

Conséquence : l'âge normal de la retraite (fixé dans la loi / les conventions collectives / les contrats de travail) est toujours accepté pour ces motifs :

- « Meilleure répartition du travail entre les générations »
- « Structure saine de la pyramide des âges dans les entreprises »
- « Pratique généralement admise », approuvée par les partenaires sociaux
- Pas d'exclusion légale de la participation au marché du travail



Exemple :

Adaptation de catégories salariales (auparavant discriminatoires)

- Principe : une augmentation de salaire basée uniquement sur l'âge ne peut être justifiée, elle peut être justifiée sur la base de l'expérience (affaires jointes C-297/10 et C-298/10, Hennigs et Mai)
- Les conventions collectives sont également soumises à l'interdiction de la discrimination, mais dans l'examen des prérogatives d'appréciation, l'autonomie des négociations collectives peut être prise en considération (affaire C-501/12, Specht)
- La volonté d'économies publiques n'est pas un motif valable pour justifier la création de catégories désavantagées



Exemple :

Adaptation de catégories salariales (auparavant discriminatoires)

- Lors du passage à un système de classement dans des catégories n'impliquant pas de désavantage, les droits acquis et la confiance légitime doivent être pris en considération, même si, ce faisant, les pratiques précédemment discriminatoires sont poursuivies (temporairement).
Affaires C-530/13, Schmitzer et C-20/13, Unland
Si, dans certains cas, l'effet discriminatoire est maintenu indéfiniment, cela ne peut pas être justifié.
Affaire C-417/13, Starjakob