



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

Discrimination fondée sur l'âge : difficultés anciennes, nouveaux défis et jurisprudence de la CJUE

Professeur Docteur Maria do
Rosário Palma-Ramalho, Ph.
Faculté de droit
Université de Lisbonne,
Portugal

Résumé

- I. Observations générales et concepts clés de la directive 2000/78/CE : cette directive s'inspire des directives sur la discrimination fondée sur le sexe
- II. La discrimination fondée sur l'âge parmi les autres sources de discrimination dans la directive 2000/78 : les difficultés accrues du principe de non-discrimination lorsqu'il est appliqué à l'âge
- III. Le rôle de la CJUE
- IV. La transposition formelle de la directive dans le droit national, en ce qui concerne la discrimination fondée sur l'âge, vis-à-vis des pratiques des États membres dans des domaines clés liés à la discrimination fondée sur l'âge.
- V. Observations finales : tendances actuelles en matière de discrimination fondée sur l'âge

I - Principales caractéristiques de la directive 2000/78 : cette Directive s'inspire des directives traitant des discriminations fondées sur le sexe

- Les concepts de discrimination sont les mêmes
- Les règles de protection de la directive reflètent largement l'acquis européen dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Certaines des exceptions au principe de non-discrimination (article 2 n°5 et article 4 n°1) s'inspirent également des dérogations admises en ce qui concerne l'égalité des sexes

Conclusion à ce sujet

- le lien entre la discrimination fondée sur le sexe et d'autres motifs de discrimination dans le droit communautaire justifie que l'interprétation de la directive 2000/78 suive les orientations de la CJUE lorsqu'elle applique les dispositions équivalentes en matière de discrimination fondée sur le sexe
- Toutefois, ce n'est pas toujours le cas en ce qui concerne la discrimination fondée sur l'âge.

II - La discrimination fondée sur l'âge parmi d'autres sources de discrimination dans la directive 2000/78 : la faiblesse du principe de non-discrimination lorsqu'il est appliqué à l'âge

En ce qui concerne l'âge, le principe de non-discrimination est plus faible parce qu'il fait l'objet de plus d'exceptions :

- Dérogations générales relatives aux exigences d'activités spécifiques, à la sécurité publique, à la santé ou à la protection des droits et à des domaines spécifiques (art. 2, n° 2, lettre b), et n° 5, art. 3 Nos. 2 et 3, et art. 4 No. 1)
- Dérogations spécifiques (article 6)

Différences de traitement liées à l'âge dans le domaine de l'emploi (art. 6 n°1)

- des conditions particulières en matière d'accès à l'emploi, de formation, de conditions de travail, de rémunération et de licenciement, afin de favoriser les jeunes travailleurs, les travailleurs âgés et les travailleurs ayant des responsabilités familiales ;
- l'âge minimum ou maximum requis pour avoir accès à un emploi ou à une promotion

Justification des différences de traitement liées à l'âge dans le domaine de l'emploi

Un traitement différent est justifié si :

- en droit national, elle poursuit un "objectif légitime", y compris des objectifs liés à la politique de l'emploi, au marché du travail ou à la formation professionnelle ;
- et à condition que les moyens choisis pour poursuivre l'objectif soient "appropriés et nécessaires".

Conclusions sur ce point

- Le principe de non-discrimination en fonction de l'âge est plus faible que pour d'autres motifs, car il est largement conforme aux situations où un traitement différent en fonction de l'âge est justifié.
- la mise en œuvre du principe au niveau national dépend largement des États membres, puisque l'article 6 renvoie les critères de discrimination admissible au niveau national

III - Le rôle de la CJUE

La CJUE a été appelée à traiter deux types de problèmes :

- les problèmes liés à la non-application ou à l'application déficiente du principe de non-discrimination par les États membres.
- les pratiques discriminatoires autorisées en fonction de l'âge

La CJUE et la question de l'absence ou de la transposition insuffisante de la directive dans la législation nationale

- le principe de non-discrimination fondée sur l'âge repose directement sur le traité et les traditions communes des États membres, en tant que droit fondamental, de sorte qu'il peut être invoqué immédiatement (affaires *Mangold* ou *Kücükdeveci*)

La CJUE et les pratiques discriminatoires autorisées

- les pratiques discriminatoires directes fondées uniquement sur l'âge ne sont pas autorisées (affaires *Mangold*, *Kücükdeveci* ou *David Hütter*)
- Dans les affaires relatives à l'art. 4 N°1 ou Art. 2 n°5 (exigences particulières pour un emploi), l'interprétation des plaintes par la CJUE tend à être stricte (affaires *Petersen*, *Prigge*, *CE contre Hongrie*, *Wolf*).
- Dans les affaires relatives à l'art. 6 (politiques nationales de l'emploi), la Cour reconnaît la différence de traitement en tant que politique des États membres, en évitant d'apprécier le motif de discrimination en soi (affaires *Hütter*, *Palacios de la Villa*, *The Queen*), ou en acceptant le traitement différent à condition qu'il ne cause pas de discrimination fondée sur l'âge dans le futur (affaires *Rosenblat*, *Fuchs/Khöler*)

Conclusions à ce sujet

- Il est possible de contrôler les pratiques discriminatoires liées à l'âge lorsqu'elles sont fondées sur des critères objectifs, liés à l'activité professionnelle ou à des exigences externes mais bien définies (comme la sûreté, la sécurité ou la santé publiques).
- En revanche, les critères nationaux de l'article 6 (par exemple, les politiques de l'emploi) semblent très difficiles à évaluer par la CJUE
-

IV - Les pratiques des États membres dans les questions clés liées à la discrimination fondée sur l'âge

- Exigences spécifiques en matière d'âge visant à protéger certaines catégories de travailleurs (jeunes et/ou âgés)
- Promotion du recrutement de jeunes, de travailleurs âgés ou de chômeurs
- Niveau inférieur de protection en matière de licenciement pour les travailleurs âgés
- Âge minimum d'accès à l'emploi, plus élevé que l'âge général dans certaines activités
- Âge maximum pour le recrutement dans certaines activités
- Âge maximum pour continuer à travailler
- Mesures visant à allonger la durée de la vie active

Conclusions à ce sujet

- les États membres recourent largement à toutes les exceptions au principe de non-discrimination lorsqu'il s'agit de l'âge, sans contrôle de l'UE

V - Remarques finales

- le principe de non-discrimination relatif à l'âge est plus faible que pour d'autres motifs, puisqu'il se plie à des pratiques discriminatoires plus admissibles
- la mise en œuvre pratique du principe dépend dans une large mesure des États membres
- cette faiblesse structurelle est susceptible de perdurer à l'avenir, car les pratiques discriminatoires admissibles en vertu de l'article 6 sont assez difficiles à évaluer par la CJCE.

Discrimination fondée sur l'âge : tendances actuelles

- Les dérogations/exceptions de l'art. 6 sont utilisés par les États membres comme un outil pour mener des politiques sociales et de l'emploi, mais ils peuvent entrer en conflit les uns avec les autres.
- Il n'y a pas de stratégie cohérente sur cette question mais une divergence en fonction des objectifs poursuivis
- La tension entre une population active vieillissante et des taux de chômage très élevés chez les jeunes générations n'est pas encore résolue.

**Discrimination fondée sur l'âge :
difficultés anciennes, nouveaux défis
et jurisprudence de la CJUE**

Professeur Docteur Maria do
Rosário Palma-Ramalho, Ph.
Faculté de droit
Université de Lisbonne,
Portugal

