

La lutte contre la discrimination dans l'UE en raison de l'âge

Dr. Beryl ter Haar La Haye, 5 juin 2020



Universiteit
Leiden
The Netherlands



Financé dans le cadre du programme "Droits, égalité et citoyenneté 2014-2020" de la Commission européenne

Discover the world at Leiden University

1

Plan de la présentation

1. L'âge comme motif de discrimination
2. L'approche de l'UE
 - Politiques publiques
 - Législation
3. Art. 6 Directive 2000/78
4. Trois approches (théorie)
5. Jurisprudence
6. Conclusions
7. Questions



Discover the world at Leiden University

2

1. L'âge comme motif de discrimination

Pas aussi évident qu'il n'y paraît

1. Il existe de nombreuses situations dans lesquelles il est "normal" de faire une distinction en fonction de l'âge

- Âge minimum pour boire, conduire une voiture, voter, etc.
- Âge maximum pour travailler, faire du sport, être mannequin.



2. L'âge est une caractéristique personnelle passagère

- Nous avons tous été jeunes
- Nous vieillissons tous

3. Arguments pour traiter l'âge comme un motif de discrimination différemment des autres motifs.

2. Approche de l'UE – Politiques publiques concernant les jeunes

• **Investir dans la jeunesse** : mettre en place des ressources plus importantes pour développer des politiques publiques dans des domaines qui touchent les jeunes dans leur vie quotidienne et améliorent leur bien-être.

• **Autonomiser la jeunesse** : promouvoir le potentiel des jeunes pour le renouvellement de la société et pour contribuer aux valeurs et aux objectifs de l'UE.

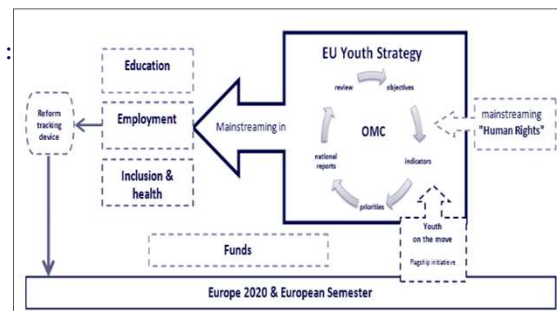
• **Initiative phare Europe 2020 La jeunesse en mouvement** :

1. améliorer l'éducation et l'employabilité des jeunes

2. augmenter le taux d'emploi des jeunes

• Ensemble de proposition pour l'emploi jeunes - **NEETs**

1. Prévenir le décrochage scolaire ;
2. Développer des compétences pertinentes pour le marché du travail ;
3. Soutenir une première expérience professionnelle et une formation sur le terrain ;
4. Accès au marché du travail : obtenir un (premier) emploi



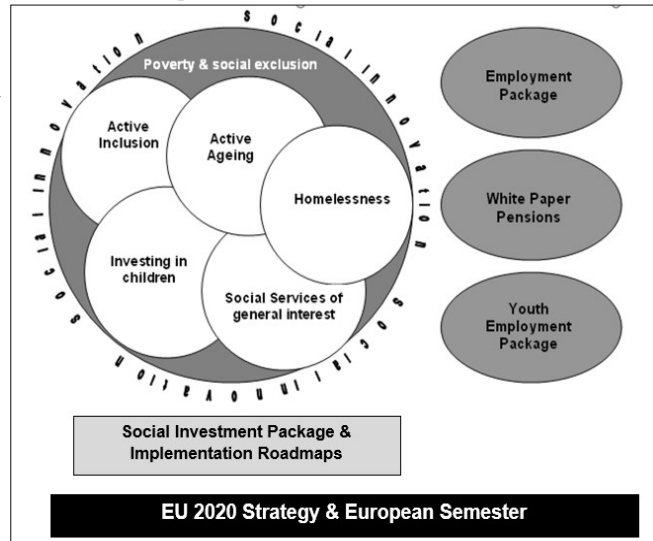
2. Approche de l'UE – Politiques publiques concernant les personnes âgées

- Art. 25 Charte des droits fondamentaux de l'UE **Droits des personnes âgées**

L'Union reconnaît et respecte les droits des personnes âgées à mener une vie digne et indépendante et à participer à la vie sociale et culturelle

- **Vieillessement actif et solidarité intergénérationnelle**

1. **L'apprentissage tout au long de la vie**
2. **Des conditions de travail saines**
3. **Stratégies de gestion de l'âge**
4. Services de l'emploi pour les travailleurs âgés
5. Prévenir la discrimination fondée sur l'âge
6. Des systèmes de prélèvements et de prestations favorables à l'emploi
7. **Transfert d'expérience**
8. Conciliation du travail et des soins



2. Approche de l'UE – Politique publiques : la jeunesse c/ les personnes âgées

Jeunes

- Investissement
- Opportunités
- Soutien



Personnes âgées

- Approche du cycle de vie
- Soutien

3. Article 6 Directive 2000/78

Considérant (25)

des différences de traitement liées à l'âge peuvent être justifiées dans certaines circonstances et appellent donc des dispositions spécifiques qui peuvent varier selon la situation des États membres. Il est donc essentiel de distinguer entre les différences de traitement qui sont justifiées, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et les discriminations qui doivent être interdites.



3. Article 6 Directive 2000/78

Justification des différences de traitement fondées sur l'âge

1. Nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les États membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement 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.
2. Les États membres peuvent prévoir que ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité, y compris la fixation, pour ces régimes, d'âges différents pour des travailleurs ou des groupes ou catégories de travailleurs et l'utilisation, dans le cadre de ces régimes, de critères d'âge dans les calculs actuariels, à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe.

3. Article 6 de la directive 2000/78

Ces différences de traitement peuvent notamment comprendre :

- a) la mise en place de conditions spéciales d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, pour les jeunes, les travailleurs âgés et ceux ayant des personnes à charge, en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou d'assurer leur protection;
- b) la fixation de conditions minimales d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté dans l'emploi, pour l'accès à l'emploi ou à certains avantages liés à l'emploi;
- c) la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

3. Article 6 Directive 2000/78

Justification des différences de traitement fondées sur de l'âge

1. Nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les États membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement 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**.

Attitude générale de la CJEU

- Acceptation large d'un objectif légitime
 - Surtout lorsque les partenaires sociaux sont impliqués
- Mais stricte dans l'évaluation du caractère approprié et nécessaire



3. Article 6 de la directive 2000/78

Exemples d'objectifs légitimes

- l'insertion professionnelle des travailleurs âgés au chômage (*Mangold*)
- la meilleure répartition possible des postes de professeurs entre les générations (*Georgiev*)
- tenir compte des différents besoins de couverture sociale pour les fourchettes de rémunération en dessous et au-dessus du plafond de calcul des cotisations (régime de pension du deuxième pilier) (*Kelinsteuber*)
- Refus si c'est pour donner aux jeunes un accès stable au marché du travail, mais okay si c'est simplement pour leur donner une première chance d'y entrer (*Abercrombie & Fitch*)
- Exclusion de la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise avant d'avoir atteint la pleine capacité juridique, à l'âge de 18 ans, afin de ne pas désavantager les personnes ayant suivi un enseignement secondaire général par rapport aux personnes ayant suivi un enseignement professionnel (*Hütter*)
- assurer la capacité opérationnelle et le bon fonctionnement du service professionnel des pompiers (*Wolf*)
- promouvoir l'accès à la formation des jeunes et, par conséquent, améliorer leur position sur le marché du travail (*De Lange*)

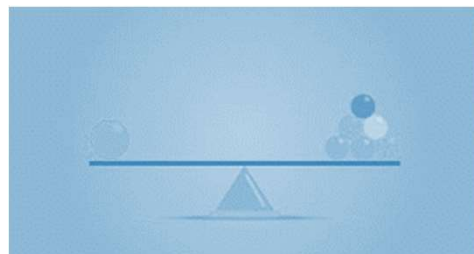
3. Article 6 Directive 2000/78

Approprié = adéquat pour atteindre l'objectif

Nécessaire = pas d'autre moyen / pas de moyen moins nuisible pour atteindre l'objectif

Comment l'évaluer ?

- L'âge évolue
- Trois approches



4. Trois approches (théorie)

1. Vue d'ensemble d'une vie

- Opportunités au cours de la vie (professionnelle)
- Acceptation d'un traitement défavorisé à certains âges
- Acceptation de la fin de la vie active (retraite)

2. L'argument du "fair inning" (créer des aubaines)

- Créer l'égalité des chances pour tous
- Approche intergénérationnelle
- Acceptation du fait que les personnes âgées doivent céder la place aux jeunes

3. Approche traditionnelle des droits de l'homme

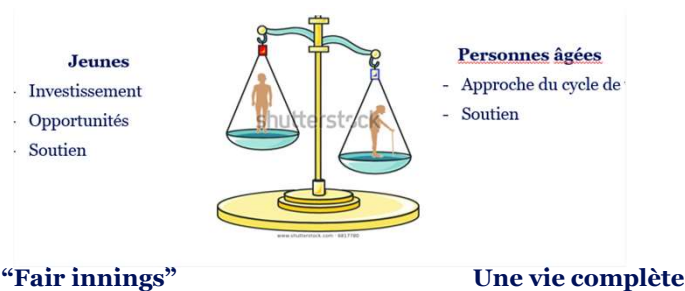
- Dignité humaine
- Autonomie



La CJUE **n'a pas** fait de choix quant à l'approche à appliquer

4. Trois approches (théorie)

2. Approche de l'UE – Politique publiques : la jeunesse c/ les personnes âgées



Problème

Création d'**aubaines** = favorables aux jeunes travailleurs - les travailleurs plus âgés doivent accepter un traitement moins favorable pour donner aux jeunes travailleurs les mêmes chances qu'ils ont eues

Vie complète = désavantageux pour les travailleurs âgés - acceptation de la fin de la vie active et des résultats moyens au cours de la vie, y compris un traitement défavorable étant plus jeune

4. Trois approches (théorie)

Problème (suite)

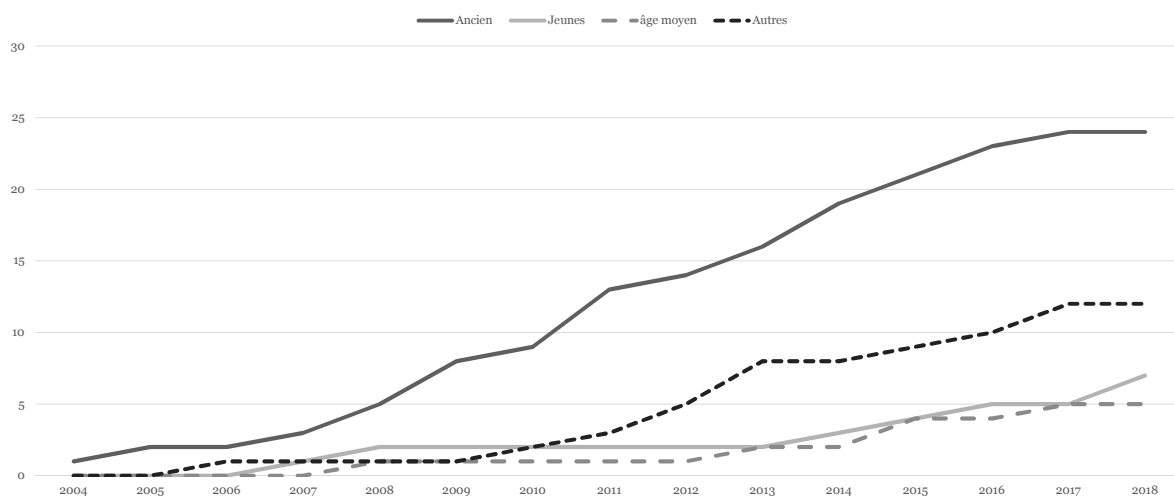
Lorsqu'il y a plus de mesures acceptées dans le cadre de la vision de la vie complète qui affectent négativement les travailleurs âgés plus que les jeunes travailleurs

et

qu'il y a plus de mesures, selon l'argument du "fair innings", qui ont un effet positif sur les jeunes travailleurs au détriment des travailleurs plus âgés,

le tableau général est que les jeunes travailleurs sont traités plus favorablement que les travailleurs plus âgés

5. Jurisprudence de la CJUE



5. Jurisprudence de la CJUE

Catégorie	Sujet	Arrêts CJUE - mesure exclue	
		Oui	non
Personnes âgées	Retraite obligatoire ; âge fixe de la retraite ; cessation automatique	Commission / Hongrie	Palacios de la Villa ; Age Concern ; Petersen ; Rosenblatt ; Georgiev ; Fuchs & Köhler ; Hörnfeldt
	Indemnité de licenciement, etc. à l'âge de la retraite	Ingeniørforeningen i Danmark ; Dansk Jurist ; Rasmussen	Ódar ; Ingeniørforeningen i Danmark v Tekniq
	Exigences physiques / capacités des retraités	Prigge	
	Cotisations de retraite liées à l'âge / droits limités aux régimes de retraite / autres limitations liées aux régimes de retraite		HK Danemark ; Parris ; Kleinsteuber ; Felber
	Interdiction de combiner la pension de retraite avec d'autres revenus		Florescu ; SCMD
Jeunes	Les travailleurs âgés et les contrats à durée déterminée	Mangold	Hubertus
	Limitation de l'âge pour le calcul des années d'expérience / développement des échelons de rémunération / réductions de salaire	Kücükdeveci ; Hütter	Lesar ; Escribano Vindel ; Horgan et Keegan
	Accès aux indemnités de licenciement et aux compensations		O.
Âge moyen	Types spéciaux de contrats de travail limités à l'âge		Abercrombie
	Âge maximum de recrutement	Vital Pérez	Loup ; Salaberria Sorondo
Autres	Limitations d'accès en fonction de l'âge		De Lange
	Mesures de reclassement pour corriger les mesures discriminatoires antérieures / système transitoire pour protéger les avantages établis	Starjakob ; Schmitzer ; Leitner	Hennings et Mai ; Specht e.o. ; Stollwitzer ; Unland ; Confédération autrichienne des syndicats
	Questions relatives à l'âge relatif		Bartsch
	les questions non spécifiques liées à l'âge et à l'expérience		Tyrolean Airways ; Bowman
	Divers		Pohl

5. Jurisprudence de la CJUE

Raisons non exclues	Âgé	Jeune	M	Autres	Raisons exclues	Âgé	Jeune	M	Autres
hors champ d'application / pas sur l'âge Pas de discrimination fondée sur l'âge	C SCMD; Florescu	O; Escribano Vindel; Horgan & Keegan		Bartch; Pohl Tyrolean airlines; Bowman					
	Parris	Lesar							
Exception de l'article 6(2) de la directive Accès à un revenu alternatif / sécurité du revenu	Palacios de la Villa; Age Concern; Rosenblatt; Georgiev; Hörnfeldt; Hubertus; Odar; Tekniq	Horgan and Keegan			La réduction des revenus (alternatifs) / intérêts des personnes n'est pas suffisamment prise en compte	Ingeniørforeningen i Danmark; Rasmussen; Dansk Jurist; Commission v Hungary			
Prise en compte de la situation du marché du travail	Petersen; Felber	Abercrombie	De Lange		Mesurer l'inégalité de traitement des personnes d'un même groupe d'âge Critère d'âge unique		Kücükdeveci; Hütter		
Âge indirect - durée de service (pro rata temporis). L'âge en tant qu'exigence professionnelle / structure d'âge équilibrée	HK Denmark; Kleinsteuber				L'âge comme condition d'emploi est inappropriée	Mangold			
Neutralisation suffisante de l'effet discriminatoire antérieur, y compris la protection des avantages établis	Fuchs & Köhler; Werner Fries		Wolf; Salaberria Sorondo		Neutralisation insuffisante effet précédemment discriminatoire	Prigge		Vital Pérez	
				Hennings & May; Specht e.o.; Stollwitzer; Unland; Österreichischer Gewerkschaftsbund					Starjakob; Schmitzer ; Leitner

5. Jurisprudence de la CJUE

	Non exclu				Exclu			
	Âgé	Jeune	M	Autres	Âgé	Jeune	M	Autres
Vue d'ensemble de l'une vie	Palacios de la Villa; Age Concern; Hubertus; Petersen; Kleinstauber; Rosenblatt; Hörnfeldt; Odar; HK Denmark; Ingeniørforeningen i Danmark v Teknik; Fejlskov; Georgiev; Fuchs & Kohler; Florescu; SCMD	Lesar; Escribano Vindel; Horgan and Keegan		Tyrolean Airlines; Bowman	Mangold; Ingeniørforeningen i Danmark; Rasmussen; Dansk Jurist			
Argument du « fair innings »		O; Abercrombie	De Lange	Pohl; Hennings & May; Specht e.o.; Unland; Stollwitzer; Österreichischer Gewerkschaftsbund	Commission v Hungary	Hütter; Küçükdeveci		Starjakob; Schmitzer; Leitner
Approche traditionnelle de l'anti-discrimination	Werner Fries		Salaberria Sorondo; Wolf		Prigge		Vital Pérez	

6. Conclusions

1. La discrimination fondée sur l'âge est traitée différemment par rapport aux autres motifs de discrimination

2. Une justification de la discrimination directe et indirecte est possible

3. La CJUE fait preuve de clémence en acceptant des objectifs légitimes liés à l'emploi, au marché du travail et aux politiques d'éducation et de formation

4. La CJUE est stricte dans l'évaluation de l'opportunité et de la nécessité de la mesure

5. Trois façons d'évaluer le caractère approprié et nécessaire

- Vue d'ensemble de la vie
- L'argument du "fair innings"
- Approche des droits de l'homme

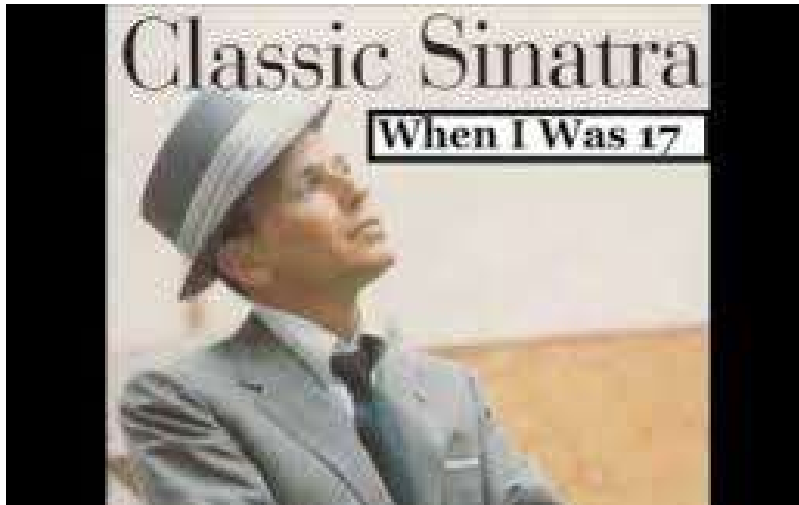
6. La CJUE n'a pas fait de choix

7. La vision de la vie complète est souvent appliquée dans les cas liés aux travailleurs âgés

8. L'argument du "fair innings" est souvent appliqué pour protéger les jeunes travailleurs (au détriment des travailleurs plus âgés)

Conséquence : La CJUE fait preuve de discrimination dans les affaires de discrimination fondée sur l'âge

Questions



LLM en Droit du travail international et européen

Merci de votre attention



**Universiteit
Leiden**
The Netherlands

b.p.ter.haar@law.leidenuniv.nl