

## Discrimination fondée sur l'âge : Jurisprudence de la CJUE

Professeur Simonetta Manfredi

ERA 19-20 octobre 2020



Cette formation est financée dans le cadre du programme de la Commission européenne "Droits, égalité et citoyenneté" 2014-2020

### L'âge comme caractéristique protégée : les principes essentiels

- L'âge est un ajout relativement récent dans le droit pour l'égalité
- C'est une caractéristique juridiquement protégée que nous partageons tous, elle change car nous partageons aussi des avantages et des inconvénients associés à des âges différents
- Double contrainte : nécessité de trouver un équilibre entre "une approche individuelle et fondée sur les droits reconnu par le droit contre la discrimination fondée sur l'âge et une approche collective et fondée sur les intérêts" (Hendrickx, 2012 )
- Concilier la dimension économique et structurelle (par exemple, et la dimension sociale (Vickers 2018)

## L'âge comme caractéristique protégée : principes essentiels

### Dimension économique structurelle

- Mécanisme structurel d'attribution des droits, avantages et obligations
- Tendances démographiques
- Équité intergénérationnelle
- Durabilité des pensions

### Dimension sociale

- Dignité
- Stigmatisation
- Désavantage
- Inclusion
- Intersection de l'âge avec d'autres caractéristiques protégées (par exemple, l'âge et le sexe)

## Le cadre juridique de l'UE : Directive-cadre sur l'égalité de traitement 2000/78/CE

Cette directive comprend des dispositions visant à protéger contre la discrimination fondée sur l'âge, mais elle permet de justifier une discrimination directe fondée sur l'âge dans certaines circonstances. L'article 6 prévoit :

Les États membres peuvent prévoir que les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination si, dans le cadre du droit national, elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime, y compris un objectif légitime en matière de politique de l'emploi, de marché du travail et de formation professionnelle

- 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 ;
- 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 ;
- 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.

## Dispositions relatives à la retraite obligatoire : peuvent-elles être justifiées ?

Les dispositions relatives à la retraite obligatoire poursuivent-elles un objectif légitime de la politique de l'emploi ?	La mesure est-elle appropriée et nécessaire ?
Solidarité intergénérationnelle ( <i>Palacios de la Villa ; Peterson ; Rosenblatt</i> )	Prise en compte de l'intérêt des travailleurs plus anciens en veillant à ce qu'ils aient droit à une pension et puissent chercher un emploi ailleurs ( <i>Palacios ; Rosenblatt ; Hornfeldt</i> )
Un objectif légitime au sens de l'article 6, paragraphe 1, relatif à la politique de l'emploi doit être d'"intérêt public" et non "des raisons purement individuelles propres à la situation de l'employeur, telles que la réduction des coûts ou l'amélioration de la compétitivité" ( <i>préoccupation liée à l'âge</i> )	La question de savoir si les moyens choisis étaient appropriés et nécessaires a été laissée à l'appréciation des tribunaux nationaux ( <i>préoccupation liée à l'âge</i> )
L'objectif en principe pourrait être justifié mais il appartient aux tribunaux nationaux de déterminer s'il correspond à des faits réels ( <i>Georgiev</i> )	Afin d'établir si une mesure est appropriée et nécessaire, "elle doit être étayée par des preuves" ( <i>Fuchs</i> )
	L'argument de la capacité est rejeté car jugé fondé sur des hypothèses stéréotypées ( <i>Peterson</i> )

## Dispositions relatives à la retraite obligatoire non confirmées par la CJUE

Cas	Objectif légitime de la politique de l'emploi
<i>Prigge</i> La convention collective de Lufthansa qui fixe la retraite des pilotes à 60 ans	Non justifiée car l'âge de la retraite pour les pilotes travaillant pour d'autres compagnies aériennes internationales est de 65 ans
<i>Commission / Hongrie</i> Abaissement de l'âge de la retraite pour les juges de 70 à 62 ans afin d'atteindre un "juste équilibre entre les différentes générations d'avocats".	Non justifiée : il a été estimé qu'elle ne permettrait pas d'atteindre l'objectif d'une "répartition équitable des opportunités d'emploi entre les différentes générations d'avocats à moyen et long terme".

## Les nouvelles tendances qui se dégagent des affaires sur la retraite :

- Le soutien au principe de solidarité intergénérationnelle et la nécessité de redistribuer les opportunités d'emploi entre les générations
- Rejet des hypothèses stéréotypées sur l'âge
- Besoin de preuves pour étayer les affirmations justifiant un traitement différencié
- Réticence de la CJUE à s'immiscer dans la politique sociale et de l'emploi des États membres
- La question de savoir si les mesures adoptées sont appropriées et nécessaires est souvent laissée à l'appréciation des tribunaux nationaux
- Pas d'engagement sur les questions intersectorielles
- L'examen de ces décisions à travers le prisme des considérations de "double contrainte" motivées par les intérêts collectifs tend à prévaloir sur une approche fondée sur les droits individuels

## Rémunération et conditions différentes

La différence de salaire liée à l'âge ne peut être justifiée, mais elle peut l'être si :

- Il est destiné à récompenser la loyauté et l'expérience (*Tyrolean ; Hennigs*)
- Elle est liée à un "critère qui fait dépendre l'application des nouvelles règles exclusivement de la date de recrutement en tant que facteur objectif et neutre, est manifestement sans rapport avec une quelconque prise en compte de l'âge des personnes recrutées" (*Horgan et Keegan*)
- Il vise à favoriser l'accès des jeunes au marché du travail (*Hutter, Bordonaro*)
- Il vise à protéger les jeunes travailleurs et à faciliter leur intégration sur le marché du travail (*Odar*)

Le traitement différencié des jeunes travailleurs n'est pas justifié si :

Fondé sur une hypothèse stéréotypée selon laquelle il est plus facile pour les jeunes d'être mobiles (*Kucukdeveci*)

## Âge maximum de recrutement

- *Wolf contre Stadt Frankfurt am Main* : l'âge maximum de recrutement des pompiers est de 35 ans. Justifié comme étant lié à l'objectif légitime d'assurer la capacité opérationnelle et la limite d'âge imposée est proportionnelle à l'objectif à atteindre
- *Mario Vital Perez* : recrutement de policiers limité aux moins de 30 ans. A peut-être atteint un objectif légitime par rapport aux exigences de formation mais a été jugé discriminatoire par manque de preuves
- *Gorka* : l'âge maximum de 35 ans est justifié car l'académie de police a produit des preuves que la capacité opérationnelle peut se réduire après l'âge de 40 ans.

### Points clés :

Les limites d'âge pour le recrutement peuvent être justifiées si elles sont liées à des besoins opérationnels (objectif légitime), mais la proportionnalité de ces mesures doit être étayée par des preuves

## Dernières considérations sur les défis futurs de la loi sur l'égalité des âges

- Impact du Covid-19 sur l'emploi : niveau élevé de chômage des jeunes, réduction des emplois, nécessité de redistribuer les opportunités d'emploi entre les générations (solidarité intergénérationnelle) ; davantage de systèmes de rémunération différenciée pour inciter le marché du travail ?
- Des aménagements raisonnables sur le lieu de travail en raison de l'âge ?
- Une approche digne (P.Alon-Shenker 2012)
- Modèle d'aptitude au travail (Ilmarinen, 2001) faisant correspondre les capacités d'un individu aux exigences du travail.
- BMW "Today for Tomorrow" pour gérer et soutenir une main-d'œuvre vieillissante
- Conseil municipal d'Oxford : offrir des trajectoires de carrière et des rôles alternatifs aux travailleurs vieillissants

## Liste des décisions

Felix Palacios de la Villa contre Cortefiel Servicios SA CJEU 16 octobre 2007

Préoccupations liées à l'âge en Angleterre [2009] C-388/07

Peterson c. Commission de recours en matière de soins dentaires pour le district de Westphalie-Lippe Arrêt de la CJUE 12 janvier C-341/08

Kucukdeveci contre Swedex GmbH & Co KG [2010] C-555/07

Rosenblatt contre Oellerking Gebäudereinigungsges Arrêt CJUE 12 octobre 2010 C-45/09

Reinhard Prigge et autres contre Deutsche Lufthansa Arrêt de la CJUE 13 septembre 2011

Gerard Fuchs et Peter Kohler contre Land Hessen Arrêt de la CJUE 21 juillet 2011 C-159/10

Hennings contre Eisenbahn-Bundesamt et Land Berlin contre Mai [2011] C-298

Commission / Hongrie CJUE C-286/12

Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH / Comité d'entreprise de Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH [2012] C-132/11

Odar contre Baxter Deutschland GmbH [2012] C-152/11

Hutter v Technische Universität Graz C-88/08

Abercrombie & Fitch Italia Srl contre Antonio Bordonaro Arrêt de la CJUE 23 mars 2017 C-143/16

Wolf contre Stadt Frankfurt am Main C-299/08

Mario Vital Perez contre Ayuntamiento de Oviedo C-416/13

Gorka Slaberría Sorondo contre Academia Vasca de Policía y Emergencias C-258/15

Tomás Horgan et Claire Keegan / Ministre de l'éducation et des compétences et autres [2019] C-154/18

OXFORD  
BROOKES  
BUSINESS  
SCHOOL

Merci de votre attention

OXFORD  
BROOKES  
BUSINESS  
SCHOOL