

## **Discrimination en raison de l'âge : Jurisprudence de la CJUE**

Appliquer la loi européenne de lutte contre la discrimination  
Webinaire ERA

Dr. Petra Weingerl, Mjur, DPhil (Oxford)

20 janvier 2021



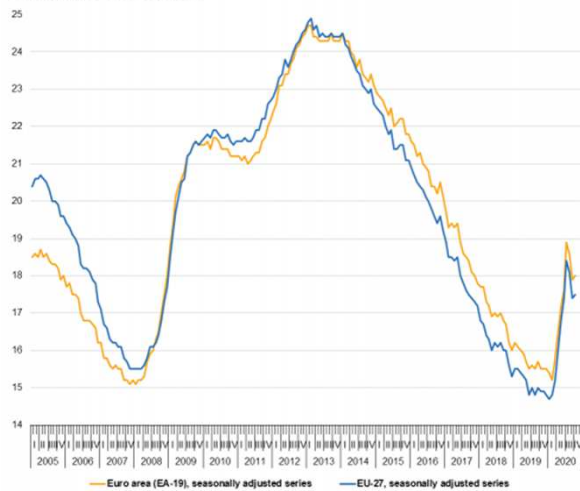
Cette session de formation est financée dans le cadre du programme  
"Droits, égalité et citoyenneté 2014- 2020" de la Commission européenne.

## **L'âgisme sur le lieu de travail**



# Chômage des jeunes

Youth unemployment rates, EU-27 and EA-19, seasonally adjusted, January 2005 - October 2020

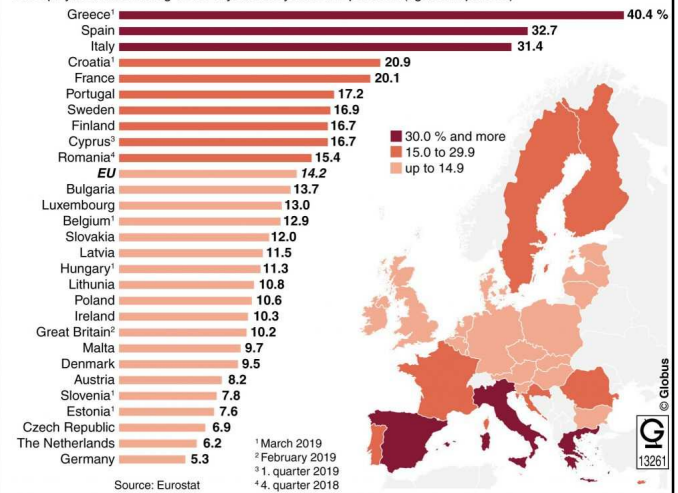


Source: Eurostat (online data code: une\_ft\_m)

eurostat

## Youth unemployment in the EU

Unemployment rate among 15 to 24 years old youths in April 2019 (figures in percent)



# La discrimination fondée sur l'âge et le droit européen

## - Législation primaire

- TUE (articles 2 et 3)
- TFUE (articles 10 et 19)
- Charte des droits fondamentaux de l'UE (article 21)

## - Législation secondaire/dérivée

- La directive 2000/78 sur l'égalité en matière d'emploi



## La directive 2000/78 sur l'égalité en matière d'emploi

### Article 1

La présente directive a pour objet d'établir **un cadre général pour lutter contre la discrimination** fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, **l'âge** ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en oeuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement.



## Directive 2000/78

### Champ d'application Article 3

La présente directive s'applique à toutes les personnes, **tant pour le secteur public que pour le secteur privé**, en ce qui concerne:

- les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail ;
- y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement ;
- quelle que soit la branche d'activité, à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion ;
- les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération ;



## Directive 2000/78

### Article 6

#### 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.



## Le test de la CJUE pour les exceptions

1. Applicabilité de la directive 2000/78 ?
2. Contient une différence de traitement au sens de l'article 6 de la directive ?
3. La différence de traitement est-elle justifiée ?

## La jurisprudence de la CJUE

- Âge de la retraite obligatoire
- Âge maximal requis
- Autres domaines

❖ Considérant 14 de la directive 2000/78 :

*La présente directive est sans préjudice des dispositions nationales fixant l'âge de la retraite.*

## Applicabilité de la directive 2000/78

**C-411/05, Félix Palacios de la Villa**

45 Or, la réglementation en cause au principal, qui considère comme valable la rupture de plein droit de la relation d'emploi conclue entre un employeur et un travailleur dès lors que ce dernier a atteint l'âge de 65 ans, affecte la durée du rapport de travail liant les parties ainsi que, plus généralement, l'exercice par le travailleur concerné de son activité professionnelle, en empêchant la participation future de celui-ci à la vie active.

46 En conséquence, une réglementation de cette nature doit être considérée comme établissant des règles relatives à des «conditions d'emploi et de travail, y compris [...] de licenciement et de rémunération», au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78.

## **C-144/04, Mangold**

- Le principe de non-discrimination en raison de l'âge est un **principe général du droit communautaire** (la période de mise en œuvre de la directive n'est pas encore terminée).
- Une différence de traitement fondée directement sur l'âge constitue, en règle générale, une discrimination interdite par le droit communautaire.

**La différence de traitement est-elle justifiée ?**

## C-144/04, Mangold

63 À cet égard, les États membres disposent incontestablement d'une **large marge d'appréciation** dans le choix des mesures susceptibles de réaliser leurs objectifs en matière de politique sociale et d'emploi.

- Objectifs légitimes justifiant les exceptions, par exemple :
  - **politique d'emploi légitime,**
  - **les objectifs du marché du travail,**
  - **formation professionnelle**

## C-411/05, Félix Palacios de la Villa

- Convention collective prévoyant la cessation automatique de la relation de travail lorsqu'un travailleur a atteint l'âge de 65 ans et a droit à une pension de retraite ;
- S'inscrit dans le cadre d'une politique nationale visant à promouvoir un meilleur accès à l'emploi, grâce à une meilleure répartition du travail entre les générations ;
- La réglementation nationale pertinente ne fait pas expressément référence à un objectif de ce type ;
- Cependant - ce n'est pas décisif !

56 Il ne saurait en effet être inféré de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 **qu'un manque de précision de la réglementation nationale** en cause quant à l'objectif poursuivi aurait pour effet d'exclure automatiquement que celle-ci puisse être justifiée au titre de cette disposition.

57 À défaut d'une telle précision, il importe néanmoins que **d'autres éléments**, tirés du contexte général de la mesure concernée, **permettent l'identification de l'objectif sous-tendant cette dernière** aux fins de l'exercice d'un contrôle juridictionnel quant à sa légitimité ainsi qu'au caractère approprié et nécessaire des moyens mis en œuvre pour réaliser cet objectif.

**Large marge d'appréciation....**

**...mais tout n'est pas permis !**

**C-388/07, *Age Concern England***

- La transposition de la directive 2000/78 du Royaume-Uni permet spécifiquement aux employeurs de licencier leurs employés à l'âge de 65 ans sans que ce traitement soit considéré comme discriminatoire ;
- Le *National Council on Ageing*, une organisation caritative britannique promouvant le bien-être des personnes âgées, a contesté la légalité de la législation britannique comme étant contraire à la directive 2000/78, arguant que la **législation du pays n'avait pas spécifié les types de différences de traitement qui seraient justifiées** ;
- CJUE :
  - La retraite obligatoire à 65 ans n'est pas une discrimination
  - Objectif légitime : caractère d'intérêt public, politique sociale ou de l'emploi, et un certain degré de flexibilité pour les employeurs.





### **C-388/07, Age Concern England**

- CJUE : il n'y avait aucune obligation de préciser ces différences dans le droit national

Pour autant

- **qu'il existe un objectif légitime**, comme le souligne l'article 6, et
  - que les moyens choisis étaient **appropriés et nécessaires** pour atteindre cet objectif
- Objectifs légitimes mentionnés par la CJUE : « les objectifs de politique sociale, tels que ceux liés à la **politique de l'emploi, au marché du travail ou à la formation professionnelle** ».
  - « *Par leur caractère d'intérêt général, ces objectifs légitimes **se distinguent de motifs purement individuels qui sont propres à la situation de l'employeur, tels que la réduction des coûts ou l'amélioration de la compétitivité, sans qu'il soit pour autant possible d'exclure qu'une règle nationale reconnaisse, dans la poursuite desdits objectifs légitimes, un certain degré de flexibilité aux employeurs*** ». (paragraphe 46)



### **C-555/07, Seda Küçükdeveci**

- Dans l'affaire Mangold, l'ouvrier était trop vieux...
- ....Seda Küçükdeveci était **trop jeune**
- La législation nationale sur le licenciement ne prend pas en compte la période d'emploi accomplie avant que le salarié n'atteigne l'âge de 25 ans dans le calcul du délai de préavis.

« Il incombe à la juridiction nationale, saisie d'un litige entre particuliers, d'assurer le respect du principe de non-discrimination en fonction de l'âge, tel que concrétisé par la directive 2000/78, en **laissant au besoin inappliquée toute disposition contraire de la réglementation nationale**, indépendamment de l'exercice de la faculté dont elle dispose, dans les cas visés à l'article 267, deuxième alinéa, TFUE, d'interroger la Cour à titre préjudiciel sur l'interprétation de ce principe ».



## **C-555/07, Seda Küçükdeveci**

38 Les États membres disposent **d'une large marge d'appréciation** dans le choix des mesures susceptibles de réaliser leurs objectifs en matière de politique sociale et d'emploi (voir arrêts *Mangold*, point 63, et *Palacios de la Villa*, point 68).

39 La juridiction de renvoi indique que l'objectif de la réglementation nationale en cause au principal est **d'offrir à l'employeur une plus grande flexibilité dans la gestion du personnel en allégeant la charge dudit employeur en ce qui concerne le licenciement des jeunes travailleurs**, dont il serait raisonnable d'exiger une mobilité personnelle ou professionnelle accrue.

40 Toutefois, ladite réglementation **n'est pas appropriée** à la réalisation de cet objectif **puisque'elle s'applique à tous les salariés entrés dans l'entreprise avant l'âge de 25 ans, quel que soit leur âge au moment de leur licenciement.**

42 Il convient d'ajouter que la réglementation nationale en cause au principal touche, comme le rappelle la juridiction de renvoi, **les jeunes salariés de manière inégale**, en ce sens qu'elle **frappe les jeunes qui s'engagent tôt dans la vie active, soit sans formation professionnelle, soit après une brève formation professionnelle, et non ceux qui commencent à travailler plus tard, après une longue formation.**



## **268/09, Georgiev**

- Mise à la retraite obligatoire des professeurs d'université à 68 ans
- Peut continuer à travailler au-delà de 65 ans uniquement au moyen de contrats à durée déterminée d'un an renouvelables au maximum deux fois (conditions d'emploi après un certain âge)

Compatible avec la législation européenne si :

- la législation poursuit **un objectif légitime** lié, notamment, à la politique de l'emploi et du marché du travail, par exemple :
  - l'offre d'un enseignement de qualité,
  - la meilleure répartition possible des postes de professeurs entre les générations ;
- et permet d'atteindre ce but par des **moyens appropriés et nécessaires**
- L'encouragement du recrutement dans l'enseignement supérieur par l'offre de postes de professeurs à des personnes plus jeunes peut constituer un tel objectif légitime.

## **C-45/09, Rosenblatt**

44 Il y a lieu de relever que la cessation automatique des contrats de travail des salariés qui remplissent les conditions d'âge et de cotisation pour bénéficier de la liquidation de leurs droits à pension fait, depuis longtemps, partie du droit du travail de nombreux États membres et est d'un usage répandu dans les relations de travail. Ce mécanisme **repose sur un équilibre** entre considérations d'ordre politique, économique, social, démographique et/ou budgétaire et dépend du choix d'allonger la durée de vie active des travailleurs ou, au contraire, de prévoir le départ à la retraite précoce de ces derniers [...].

47 L'autorisation des clauses de cessation automatique des contrats de travail en raison du fait que le salarié a atteint l'âge de départ à la retraite ne saurait, en principe, être regardée comme portant une atteinte excessive aux intérêts légitimes des travailleurs concernés.

## **C-159/10 et C-160/10, Fuchs**

- Retraite obligatoire du fonctionnaire à 65 ans, peut travailler jusqu'à 68 ans ;
- CJUE : « des clauses de cessation automatique des contrats de travail des salariés ayant atteint l'âge du départ à la retraite pourraient favoriser, dans l'intérêt d'un partage du travail entre les générations, l'insertion professionnelle de jeunes travailleurs ». (paragraphe 64).
- « la promotion de l'embauche constitue incontestablement un objectif légitime de politique sociale ou de l'emploi des États membres, notamment lorsqu'il s'agit de favoriser l'accès des jeunes à l'exercice d'une profession ».
- CJUE : la mesure ne doit pas apparaître déraisonnable au regard de l'objectif et **doit être étayée par des éléments de preuve.**

## **286/12, Commission c. Hongrie**

- Retraite obligatoire et soudaine des juges à 62 ans au lieu de 70 ans
- Justification : uniformisation des règles de retraite et arrivée de jeunes avocats
- Non approprié : ne peut aboutir à une structure d'âge équilibrée
- Pas nécessaire : ces dispositions doivent être considérées dans leur contexte législatif et il faut tenir compte à la fois des difficultés qu'elles peuvent causer aux personnes concernées et des avantages qu'en tirent la société en général et les individus qui la composent.
- l'**espoir raisonnable** qu'ils pourraient rester en fonction jusqu'à 70 ans.
- les dispositions en cause ont abaissé de **manière abrupte et significative** l'âge limite de départ à la retraite obligatoire, **sans introduire de mesures transitoires de nature à** protéger la confiance légitime des personnes concernées.

## **C-515/13, Tekniq**

27 Restreindre l'indemnité spéciale de licenciement aux seuls travailleurs qui ne vont pas, à la date de leur licenciement, bénéficier d'une pension de retraite du régime général n'apparaît pas déraisonnable au regard de **la finalité poursuivie par le législateur, consistant à apporter une protection accrue aux travailleurs dont la transition vers un nouvel emploi s'avère délicate en raison de leur ancienneté dans l'entreprise**. L'article 2a, paragraphe 2, de la loi relative aux employés permet également de limiter les possibilités d'abus consistant, pour un travailleur, à bénéficier d'une indemnité destinée à le soutenir dans la recherche d'un nouvel emploi alors qu'il va partir à la retraite [...].



## Absence de prise en compte des périodes accomplies avant l'âge de 18 ans

### **C-529/13, Georg Felber**

- 31 [...] La réglementation nationale en cause au principal viserait à uniformiser la date de début de cotisation au régime de pension et, partant, le maintien de l'âge d'admission au bénéfice de la retraite. Dans ce contexte, **l'exclusion de la prise en compte des périodes de formation scolaire accomplies avant l'âge de 18 ans serait justifiée par le fait que l'intéressé n'exerce en principe, durant ces périodes, aucune activité rémunérée donnant lieu au versement de cotisations au régime de pension.**
- Cet objectif peut constituer un objectif légitime de la politique de l'emploi

### **C-159/15, Lesar**



### **C-143/16, Abercrombie & Fitch Italia Srl**

- Contrat de travail par le biais d'un appel téléphonique qui peut être conclu avec des personnes de moins de 25 ans
- Résiliation automatique du contrat de travail lorsque le travailleur atteint l'âge de 25 ans
- Vise à faciliter l'entrée des jeunes sur le marché du travail
- Selon le gouvernement Italien : **l'objectif principal et spécifique** de la disposition en cause au principal **n'est pas de donner aux jeunes un accès stable au marché du travail, mais simplement de leur donner une première possibilité d'y entrer.**
- CJUE : objectif légitime & moyens appropriés et nécessaires



## **C-670/18, Comune di Gesturi**

- Appel à manifestation d'intérêt relatif à une mission d'étude et de conseil
- excluant de sa participation les personnes retraitées du secteur public et du secteur privé
- Pas de référence directe à un âge particulier
  
- CJUE : en faisant référence à la retraite, la réglementation nationale en cause au principal se fonde indirectement sur un critère lié à l'âge, puisque la perception d'une pension de retraite est subordonnée à l'accomplissement d'un certain nombre d'années de travail et à la condition d'avoir atteint un certain âge
  
- un double objectif :
  1. mettre en œuvre une révision efficace des dépenses publiques en réduisant les coûts de fonctionnement de l'autorité administrative publique, sans nuire à l'essence des services fournis aux citoyens,
  2. faciliter le rajeunissement du personnel des autorités administratives publiques, en favorisant l'accès des jeunes à la fonction publique



## **C-670/18, Comune di Gesturi**

34 [...] si des **considérations d'ordre budgétaire** peuvent être à la base des choix de politique sociale d'un État membre et influencer la nature ou l'étendue des mesures de protection de l'emploi qu'il souhaite adopter, elles ne sauraient toutefois constituer en elles-mêmes un objectif poursuivi par cette politique [...]

35 Il s'ensuit que **l'objectif de réduction effective de la dépense publique**, en ce que l'article 5 du décret-loi no 95/2012 fait partie, dans un contexte économique général, des mesures nécessaires afin de réduire les déficits excessifs de l'administration publique italienne et vise, plus précisément, à éviter un cumul de salaires et de pensions de retraites provenant de fonds publics, est susceptible d'influer sur la nature ou l'étendue des mesures de protection de l'emploi, **mais ne saurait constituer, en lui-même, un objectif légitime.**



## **C-670/18, Comune di Gesturi**

37 Selon la jurisprudence de la Cour, **la promotion de l'embauche** constitue incontestablement un objectif légitime de politique sociale ou de l'emploi des États membres, notamment lorsqu'il s'agit d'améliorer les chances d'insertion dans la vie active de certaines catégories de travailleurs, notamment de favoriser l'accès des jeunes à l'exercice d'une profession [...].

44 **L'interdiction de discrimination en fonction de l'âge doit être lue à la lumière du droit de travailler reconnu à l'article 15, paragraphe 1, de la charte des droits fondamentaux.** Il en résulte qu'une attention particulière doit être accordée à la participation des travailleurs âgés à la vie professionnelle et, par là même, à la vie économique, culturelle et sociale. Le maintien de ces personnes dans la vie active favorise notamment la diversité dans l'emploi. L'intérêt que représente le maintien en activité desdites personnes doit cependant être pris en compte dans le respect d'autres intérêts éventuellement divergents [...].



## **C-670/18, Comune di Gesturi**

47 En revanche, [...] il n'est pas certain que la mesure en cause au principal, consistant à interdire aux personnes retraitées de participer aux manifestations d'intérêt pour l'attribution de missions d'étude et de conseil, permette effectivement d'améliorer les chances d'insertion dans la vie active des personnes les plus jeunes. En effet, l'exécution de missions d'étude et de conseil pouvant se révéler délicate et complexe, une personne plus âgée est probablement mieux placée, compte tenu de l'expérience qu'elle a acquise, pour remplir la mission qui lui est confiée. Partant, son recrutement est bénéfique tant pour l'administration publique à l'origine de la manifestation d'intérêt qu'au regard de l'intérêt général [...].

48 En outre, il y aurait lieu de vérifier si l'interdiction en cause au principal ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi, en portant une atteinte excessive aux prétentions légitimes des personnes retraitées, dès lors qu'elle est fondée uniquement sur le critère de l'âge permettant de bénéficier d'une pension de retraite et ne prend pas en considération le caractère raisonnable ou non du niveau de la pension de retraite dont les intéressés bénéficient au terme de leur carrière professionnelle.

## **Pas de différence de traitement en raison de l'âge...**

### **C-154/18, *Horgan et Keegan***

- Enseignants nouvellement recrutés
- Échelle de traitement et classement dans cette échelle lors du recrutement moins avantageux que celui applicable aux enseignants déjà employés en tant que tels.

CJUE : les nouvelles conditions de rémunération introduites par l'Irlande ne sont pas fondées sur un critère indissociablement ou indirectement lié à l'âge des enseignants, de sorte qu'il ne peut être considéré que les nouvelles règles établissent une différence de traitement fondée sur l'âge





## **Le principe de non-discrimination en matière d'emploi et de travail...**

**... doit être sauvegardée par tous les organes de l'État !**



### **C-378/17, Minister for Justice and Equality**

- Âge maximal requis
- Recrutement d'agents de police par *An Garda Síochána*
- Organisme national établi par la loi afin d'assurer l'application du droit communautaire dans un domaine particulier.
- Pouvoir de laisser inappliquée la législation nationale qui est en conflit avec le droit européen (primauté du droit européen)

« Ce devoir de laisser inappliquée une législation nationale contraire au droit de l'Union incombe non seulement aux juridictions nationales, mais également à **tous les organes de l'État, en ce compris les autorités administratives**, chargés d'appliquer, dans le cadre de leurs compétences respectives, le droit de l'Union » (paragraphe 38).



[petra.weingerl@um.si](mailto:petra.weingerl@um.si)