

# L'interdiction de la discrimination fondée sur l'âge à la lumière de la jurisprudence de la Cour de justice européenne

23 novembre 2010



# Jurisprudence

## ▼ *Mangold contre Helm*; affaire C – 144/04

### ▼ Cour –

- ▼ Le droit communautaire/ la directive s'oppose à une réglementation nationale qui autorise (à moins que le salarié ait été auparavant employé par le même employeur sur base d'un contrat de travail de durée indéterminée) à assortir d'une durée déterminée les contrats de travail de salariés âgés de plus de 52 ans
- ▼ Il incombe à la juridiction nationale de laisser inappliquée toute disposition contraire de la loi nationale, et **ce alors même que le délai de transposition de la directive n'est pas encore expiré.**
- ▼ Le principe de l'interdiction de la discrimination fondée sur l'âge constitue **un principe général** du droit communautaire.



# Jurisprudence

## ▼ *Palacios de la Villa contre Cortefiel Servicios SA;* affaire C – 411/05

### ▼ Cour –

- ▼ La directive ne s'oppose pas à une réglementation nationale telle que celle en cause au principal, dès lors que

la mesure est **objectivement et raisonnablement** justifiée par un objectif légitime relatif à la politique de l'emploi et au marché du travail, et

- ▼ les moyens mis en place pour réaliser cet objectif **n'apparaissent pas inappropriés et non nécessaires**



# Jurisprudence

- ▼ *Birgit Bartsch contre Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH*; affaire C – 427/06
  - ▼ Cour –
    - ▼ Le comportement discriminatoire incriminé doit présenter un lien avec le droit communautaire, et
    - ▼ Un tel lien n'est pas créé par la directive (ni directement ni indirectement) avant l'expiration du délai imparti pour la transposition
    - ▼ arrêt considéré comme un « recul » par rapport à l'arrêt *Mangold*



# Jurisprudence

▼ *Age Concern England contre Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform; affaire C-388/07*

▼ Cour –

▼ Une réglementation nationale telle que celle en cause au principal [i.e. Regs. 3, 7(4)&(5) et 30 of the Employment Equality (Age) Regulations 2006] relève du champ d'application de la directive



# Jurisprudence

- ▼ *Age Concern England contre Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform; affaire C-388/07*
  - ▼ Cour–
    - ▼ La directive ne s'oppose pas à une mesure nationale qui **ne contient pas une énumération précise** des objectifs justifiant qu'il puisse être dérogé au principe de discriminations fondées sur l'âge.
    - ▼ Il appartient au **juge national** de vérifier si la réglementation répond à un tel objectif légitime et si l'autorité législative ou réglementaire nationale pouvait légitimement estimer que les moyens choisis étaient appropriés et nécessaires à la réalisation de cet objectif



# Jurisprudence

▼ *Age Concern England contre Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform*; affaire C-388/07

▼ Cour –

- ▼ La directive **donne la possibilité aux États membres** de prévoir certaines formes de différence de traitement fondée sur l'âge lorsqu'elles sont « objectivement et raisonnablement » justifiées par un objectif légitime, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.
- ▼ Les États membres doivent établir le caractère légitime de l'objectif invoqué à titre de justification à concurrence d'un seuil probatoire élevé. **Il n'y a pas lieu d'attacher une signification particulière à la circonstance que le terme « raisonnablement » ne figure pas à l'article 2, paragraphe 2**



# Jurisprudence

- ▼ *Kücükdeveci contre Swedex*; affaire C – 555/07
  - ▼ Cour –
    - ▼ La directive s'oppose à une réglementation nationale qui prévoit que les périodes de travail accomplies par le salarié avant qu'il ait atteint l'âge de 25 ans ne sont pas prises en compte pour le calcul du délai de préavis de licenciement.
    - ▼ La saisine de la Cour à titre préjudiciel constitue **un mécanisme facultatif** et la juridiction nationale peut laisser inappliquée toute disposition contraire de la réglementation nationale, indépendamment de sa décision de saisir la Cour
      - ▼ L'arrêt laisse une question en suspens
      - ▼ Nouvelle jurisprudence de la Cour fédérale du travail





# Jurisprudence

- ▼ *David Hütter contre Technische Universität Graz; affaire C-88/08*
  - ▼ Cour –
    - ▼ Une réglementation nationale qui exclut la prise en compte des périodes d'emploi accomplies avant l'âge de 18 ans (aux fins de la détermination de l'échelon du salarié) constitue une discrimination fondée sur l'âge qui n'est pas justifiée objectivement



# Jurisprudence

- ▼ *Wolf contre Stadt Frankfurt Am Main*; affaire C – 229/08
  - ▼ Cour –
    - ▼ La fixation à 30 ans de l'âge maximal pour le recrutement dans le cadre d'emploi du service technique intermédiaire de pompiers **ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge**
    - ▼ L'aptitude physique constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante
      - ▼ L'article 4, paragraphe 1, de la directive s'applique



# Jurisprudence

▼ *Domnica Petersen contre Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe*; affaire C – 341/08

▼ Cour –

- ▼ La fixation d'une limite d'âge maximale (68) pour l'exercice de la profession de dentiste conventionné, lorsque que cette mesure a pour seul objectif de protéger la santé des patients contre la baisse de performance de ces dentistes au-delà de cet âge n'est pas conforme à la directive, **dès lors que cette même limite d'âge n'est pas applicable aux dentistes non-conventionnés.**



# Jurisprudence

- ▼ *Ingeniorforeningen I Danmark for Ole Andersen contre Region Syddanmark*; affaire C – 499/08
  - ▼ Cour –
    - ▼ Les articles 2 et 6, paragraphe 1, de la directive s’opposent à une réglementation nationale en vertu de laquelle les travailleurs éligibles au bénéfice d’une pension de vieillesse versée par leur employeur (au titre d’un régime de pension auquel ils ont adhéré avant l’âge de 50 ans) ne peuvent, **en raison de ce seul fait**, bénéficier d’une indemnité spéciale de licenciement destinée à favoriser la réinsertion professionnelle des travailleurs ayant une ancienneté supérieure à douze ans dans l’entreprise.



# Jurisprudence

- ▼ *Gisela Rosenblatt contre Oellerking Gebäudereinigungsgesellschaft*; affaire C – 45/09
  - ▼ Cour -
    - ▼ L'article 6, paragraphe 1, de la directive ne s'oppose pas à une disposition nationale en vertu de laquelle sont considérées comme valables les clauses de cessation automatique des contrats de travail en raison du fait que le salarié a atteint l'âge de départ à la retraite **dans la mesure où:**
      - ▼ Ladite disposition est objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime relatif à la politique de l'emploi et du marché du travail **et**
      - ▼ Les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires
        - ▼ La mise en œuvre de cette autorisation par la voie d'une convention collective n'est pas, en soi, exemptée du contrôle juridictionnel, mais, conformément aux exigences de l'article 6, paragraphe 1, de ladite directive, doit, elle aussi, poursuivre un tel objectif légitime d'une manière appropriée et nécessaire



# Jurisprudence

- ▼ *Gisela Rosenblatt contre Oellerking Gebäudereinigungsgesellschaft;* affaire C – 45/09
  - ▼ Cour -
    - ▼ L'article 6, paragraphe 1, de la directive ne s'oppose pas à une convention collective qui prévoit la cessation automatique des contrats de travail des salariés ayant atteint l'âge de départ à la retraite (fixé à 65 ans)
    - ▼ Les articles 1er et 2 de la directive ne s'opposent pas à ce qu'un État membre déclare d'application générale une convention collective contenant une clause de cessation automatique des contrats de travail...
      - ▼ Pour autant que celle-ci ne prive pas les travailleurs ayant atteint l'âge de départ à la retraite de la protection qui leur est conférée par ces dispositions



# Jurisprudence

- ▼ *Bulicke contre Deutsche Büro Service GmbH*; affaire C-246/09
  - ▼ Cour –
    - ▼ Le délai de deux mois prévu par la législation allemande pour saisir les tribunaux d'une discrimination fondée sur l'âge ne constitue pas une violation de la directive sous réserve:
      - ▼ Que ce délai **ne soit pas moins** favorable que celui concernant des recours similaires de nature interne en droit du travail; et
      - ▼ Qu'il ne **rende pas excessivement difficile** l'exercice des droits conférés par la directive



# Affaires pendantes

- ▼ *Deutsche Lufthansa AG contre Gertraud Kumpan*; affaire C – 109/09
  - ▼ Demande de décision préjudicielle présentée par l'Allemagne concernant la légalité d'une loi allemande autorisant:
    - ▼ la conclusion de contrats de travail à durée déterminée sans autres conditions avec des travailleurs uniquement parce que ceux-ci ont atteint l'âge de 58 ans
    - ▼ un nombre illimité de contrats de travail à durée déterminée successifs sans qu'ils soient subordonnés à l'existence d'une raison objective pour des salariés de 58 ans (à condition qu'il n'existe pas de contrat de travail à durée indéterminée antérieur avec le même employeur)
    - ▼ Accessoirement, les juridictions nationales doivent-elles écarter l'application de la disposition nationale illégale?





# Affaires pendantes

- ▼ *Vasil Ivanov Georgiev contre Tehnicheski universitet;*  
affaire C – 250/09 & affaire C – 268/09
  - ▼ Avocat général –
    - ▼ Une réglementation nationale qui permet à un employeur de mettre fin au contrat de travail d'un professeur d'université ayant atteint l'âge de 65 ans (contrat qui peut uniquement être prolongé sous la forme de contrats à durée déterminée d'un an dans la limite totale de trois ans) constitue une discrimination directe au sens de la directive
    - ▼ Elle n'est toutefois pas contraire à la directive si cette réglementation vise à répartir les possibilités d'emploi entre les générations au sein de cette profession



# Affaires pendantes

- ▼ *Reinhard Prigge et autres contre Deutsche Lufthansa AG; affaire C – 447/09*
  - ▼ Demande de décision préjudicielle présentée par l'Allemagne concernant:
    - ▼ des dispositions du droit national qui reconnaissent une disposition d'une convention collective prévoyant une limite d'âge de 60 ans pour les pilotes dans le but de garantir la sécurité aérienne



# Affaires pendantes

- ▼ *Hüseyin Balaban contre Zelter GmbH*; affaire C – 86/10
  - ▼ demande de décision préjudicielle présentée par l'Allemagne concernant:
    - ▼ la légalité d'une disposition du droit national qui permet, en cas de choix des employés d'une entreprise devant être licenciés pour des motifs liés au fonctionnement de l'entreprise, d'établir des groupes en fonction de l'âge, de telle sorte que le rapport entre le nombre de salariés qu'il y a lieu de choisir dans chaque groupe d'âge et le nombre total des salariés comparables devant être licenciés corresponde au nombre des salariés employés dans chacun desdits groupes d'âge par rapport à la totalité des salariés comparables dans l'entreprise



# Affaires pendantes

- ▼ *Gerhard Fuchs & Peter Köhler contre Land Hessen;* affaire C – 159/10 & affaire C – 160/10
  - ▼ Demande de décision préjudicielle présentée par l' Allemagne concernant:
    - ▼ la question de savoir si, mesurées à l'aune des critères du droit de l'Union ( par exemple de la directive), les dispositions du Hessisches Beamtengesetz relatives à la limite d'âge obligatoire, qui déclenche la mise à la retraite des fonctionnaires, poursuivent un but d'intérêt général



# Affaires pendantes

- ▼ *Sabine Hennigs contre Eisenbahn-Bundesamt & Land Berlin v Alexander Mai*; affaire C-297/10 & affaire C-298/10
  - ▼ Demande de décision préjudicielle présentée par l'Allemagne concernant de façon générale:
    - ▼ la question de savoir si un barème de rémunération dans une convention collective applicable aux agents du secteur public ,qui détermine en fonction de tranches d'âge les rémunérations de base pour chaque grade , est contraire au principe de non-discrimination en fonction de l'âge consacré en droit primaire, tel qu'il a été concrétisé par la directive, compte tenu également du droit de négocier des conventions collectives reconnu aux partenaires sociaux



# Questions?

Dr. Martin Nebeling, Partner

Phone: +49 (0)211 2005 6240

Fax: +49 (0)211 2005 6011

[martin.nebeling@twobirds.com](mailto:martin.nebeling@twobirds.com)

